

EMPRENDIMIENTO SOCIAL, OCUPACIÓN Y DISCAPACIDAD

María Ripollés
Maribel Beas
Olga Carbó (eds.)

 UNIVERSITAT
JAUME I



Innovació educativa, 21

**EMPRENDIMIENTO SOCIAL,
OCUPACIÓN Y DISCAPACIDAD**

MARÍA RIPOLLÉS MELIÀ,
MARÍA ISABEL BEAS COLLADO,
OLGA CARBÓ BADAL (eds.)

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSITAT JAUME I. Dades catalogràfiques

Noms: Congreso Nacional sobre Emprendimiento Social, Empleo y Discapacidad (2n : 2017 : Castelló), autor | Ripollés Meliá, María, editor literari | Beas Collado, M^a Isabel, editor literari | Carbó Badal, Olga, editor literari | Universitat Jaume I. Publicacions, entitat editora

Títol: Emprendiment social, ocupación i discapacitat / María Ripollés Meliá, María Isabel Beas Collado

Descripció: Castelló de la Plana : Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions, [2019] | Col·lecció: Innovació educativa ; 21 | Inclou referències bibliogràfiques | Textos en castellà

Identificadors: ISBN 978-84-17900-12-0

Matèries: Economia social -- Congressos | Discapacitats – Treball -- Congressos

Classificació: CDU 33.012.44(063) | CDU 331.5-056.26(063) | IBIC JFFG | THEMA JBFM



Publicacions de la Universitat Jaume I es una editorial miembro de la UNE, cosa que garantiza la difusión y comercialización de las obras en los ámbitos nacional e internacional. www.une.es.

© Del texto: las autoras y los autores, 2019

© De la presente edición: Publicacions de la Universitat Jaume I, 2019

Edita: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions
Campus del Riu Sec. Edifici Rectorat i Serveis Centrals. 12071 Castelló de la Plana
<http://www.tenda.uji.es> e-mail: publicacions@uji.es

ISBN: 978-84-17900-12-0

Depósito legal: CS 981-2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/InnovacioEducativa.2019.21>



Reconocimiento-CompartirIgual

CC BY-SA

Este texto está sujeto a una licencia Reconocimiento-CompartirIgual de Creative Commons, que permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra siempre que se especifique la autoría y el nombre de la publicación incluido con fines comerciales y también permite crear obras derivadas, siempre que sean distribuidas con esta misma licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

ÍNDICE

Prefacio por Pilar García Agustín

BLOQUE 1. Ponencias sobre emprendimiento, empleo y discapacidad

1. La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en España

María Eugenia Vives Arlandis. Directora Provincial de València. Coordinadora Territorial del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

2. La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana

Francisco Álvarez Molina. Director General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Generalitat Valenciana

3. La economía del bien común como instrumento para la inserción sociolaboral

Joan Ramón Sanchís Palacio. Director de la Cátedra de Economía del Bien Común. Universitat de València

4. Acercamiento a la realidad del sector de las personas con discapacidad en relación con el empleo y el emprendimiento

Ana Belén Martínez Redondo. Técnico Dirección de Formación, Empleo, Proyectos y Convenios. Fundación ONCE

5. La formación como elemento clave de la empleabilidad y del emprendimiento de las personas con discapacidad

Josefa Torres Martínez. Secretaria de la Comisión de Inclusión Laboral. CERMI Estatal y Directora FEACEM

BLOQUE 2. Comunicaciones sobre Empleo ordinario, empleo protegido y empleo público: orientación e intermediación

6. Buenas prácticas del Área de Inserción Social Laboral de Instituto Valenciano de Acción Social Sanitaria

Manuel López Serrano (Instituto Valenciano Acción Social Sanitaria)

7. Estudio de la siniestralidad laboral y el absentismo en personas con discapacidad en las empresas en España

Antonio Andújar Olivares y Estela Leal (Activa Mutua.)

8. El proceso de inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad. Buenas prácticas de la Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA

Beatriz Moreno Calle (Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA)

9. El seguimiento de la inserción laboral en los egresados de la Universidad de Murcia. Resultados de los egresados con discapacidad

María Belén García-Palma y Antonia Martínez Pellicer (Universidad de Murcia)

10. El potencial del plan de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo como herramienta de integración

Ana Cristina Santiago Laserna (Centro Especial de Empleo Serválid)

11. Activa Inclusión. Servicio de inclusión sociolaboral para trabajadores/as con discapacidad sobrevenida tras una accidente laboral o enfermedad profesional

Antonio Andújar Olivares y Estela Leal (Activa Mutua)

12. Inserción Laboral con soporte de personas con trastorno del espectro del autismo

José Manuel Segundo Sánchez (Specialisterne)

13. El proyecto Mentoring Inclusivo de la Universidad de Santiago de Compostela

Javier Agrafojo Fernández, Enelina María Gerpe Pérez y Ana María Porto Castro (Universidad de Santiago de Compostela)

14. Análisis comparado de la incorporación de cláusulas sociales en materia de discapacidad dentro de la contratación pública autonómica

Jaime Antonio Ramia Peña (Universitat Jaume I)

BLOQUE 3. Comunicaciones sobre Emprendimiento, mentorización y formación

15. El Perfil del Emprendedor con Discapacidad en España en 2016. Análisis comparativo con los datos del INFORME GEM ESPAÑA (2016)

José Antonio Barragán Domínguez, Ricardo Moreno Rodríguez y Antonio Tejada Cruz (Universidad Rey Juan Carlos)

16. Emprender desde la discapacidad es posible

Vicente D. Nebot Villar (SECOT Castelló)

17. La mediación laboral: motor en el emprendimiento de empleo para personas con discapacidad

María del Pilar Munuera Gómez (Universidad Complutense de Madrid) y José Vicente Gimeno Crespo (ICAV)

18. Las prácticas externas, el paso previo a la inserción laboral del estudiantado con diversidad funcional de la Universidad Complutense de Madrid

Carmen Miguel Vicente, María del Carmen Brihuega Sánchez y Wilson David Granada Pulamarin (Universidad Complutense de Madrid)

19. El impacto de las experiencias de movilidad en la empleabilidad: La importancia de su comunicación

Javier Monferrer Benlloch, Mercedes Segarra Ciprés, Teresa Martínez Fernández y M^a Isabel Beas Collado (Universitat Jaume I)

20. Aprendizaje recíproco entre universitarios y personas con diversidad funcional

Luisa Tolosa Robledo, Carlos Hernández Franco y José Ramón Díaz Sáenz (Universitat Politècnica de València)

21. La gestión de la diversidad en la empresa a través del Coaching y Mentoring

Wilson David Granada Pulamarin y Carmen Miguel Vicente (Universidad Complutense de Madrid)

22. Mujeres y cáncer: Mil vidas en un pañuelo

Montserrat Chesa Carda (Universitat Jaume I)

BLOQUE 4. Conclusiones

23. El ecosistema emprendedor universitario. Especial referencia a las personas con discapacidad

María Ripollés Meliá y Laura Martínez Peris (Universitat Jaume I)

24. FODA de programas de empleabilidad para estudiantado y graduados con discapacidad

María Isabel Beas Collado (Universitat Jaume I)

25. Servicios de Apoyo a las Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU) de la CRUE-Asuntos Estudiantiles

Olga Carbó Badal (Universitat Jaume I)

26. Emprendimiento, empleo y discapacidad

Iván Barreda Tarrazona y Miguel Angel Fortea (Universitat Jaume I)

Anexos

Anexo 1. Programa del congreso

Anexo 2. Comités del congreso

PREFACIO

Los días 14 y 15 de noviembre de 2017 tuve el honor y el placer de presidir el II Congreso Nacional de Emprendimiento, Empleo y Discapacidad. El congreso que organizamos en la Universitat Jaume I de Castelló tuvo por objeto realizar una valoración crítica de la situación actual de los titulados universitarios con discapacidad en el ámbito laboral, a la vez que vislumbrar las posibilidades que les depara un futuro próximo. En concreto, los temas que se abordaron durante el congreso fueron los siguientes: Analizar y emitir propuestas sobre la actual normativa que regula el empleo ordinario y protegido en las Administraciones Públicas o empresas privadas para personas con discapacidad; Analizar y emitir propuestas sobre las políticas públicas sobre el fomento del empleo de personas con discapacidad; Analizar en profundidad los datos de empleabilidad e inserción laboral de la población con discapacidad, así como las políticas de empleo dirigidas a este colectivo, tanto en el sector público como privado; Mostrar buenas prácticas de gestión de personal con discapacidad en el sector empresarial; Mostrar buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad en el empleo público; Mostrar buenas prácticas de acciones desarrolladas por Centros Especiales de Empleo; Analizar la situación actual y buenas prácticas del empleo con apoyo; Mostrar productos de apoyo que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; Analizar de manera comparada a nivel autonómico, internacional, longitudinal, la inserción laboral de las personas con discapacidad; y Visualizar la realidad actual y propuestas de mejora en este campo desde la óptica de los diferentes agentes implicados: empresas, Administraciones Públicas, sindicatos y entidades del tercer sector. Al congreso asistieron 83 personas, 68 profesionales y 15 estudiantes universitarios, procedentes de todo el territorio nacional y de diferentes organismos: Gobiernos Autonómicos (Generalitat Valenciana), Universidades (Jaume I, València, Politècnica de València, Miguel Hernández, Alicante, Lleida, Zaragoza, Pública de Navarra, Santiago de Compostela, Salamanca, Complutense de Madrid, Murcia y Rey Juan Carlos), Técnicos y directivos de asociaciones de personas con discapacidad (Asociación de Sordociegos, COCEMFE, ONCE, AFDEM, AANTEA y Xarxa); Mutuas de Trabajadores (MC Mutual y Activa Mutua); Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales (Serválid, Osga Levante y Afanias); Profesionales de otras entidades como: SECOT, Hospital Universitario La Plana, Ilustre Colegio de Abogados de València, Fundación ONCE, Fundación Universia, Profiltek, Specialisterne y Capazia; y estudiantes de las Universidades Jaume I, Politècnica de València y UNED.

En el programa del Congreso se puede apreciar la relevancia e idoneidad de las personas con las que tuvimos la suerte de poder contar para el desarrollo del mismo.

Durante dos intensas jornadas se generó un interesante y enriquecedor debate en torno a la temática del empleo de las personas con discapacidad: se organizaron 6 sesiones plenarias, 2 mesas redondas y 3 talleres específicos. Adicionalmente, se contó con dos mesas de trabajo: empleo ordinario, empleo protegido y empleo público: orientación e intermediación por una parte y, por otra, emprendimiento, mentorización y formación, en las que se presentaron las 21 comunicaciones seleccionadas entre las 26 recibidas. Las múltiples aportaciones y el debate consiguiente se resumen en las conclusiones finales que acompañan a las 4 ponencias y 17 comunicaciones del congreso que contienen estas actas. Espero y confío en que las mismas constituyan un buen punto de partida para continuar avanzando en el reto de conseguir un empleo de calidad para las personas con discapacidad.

Finalmente, querría agradecer la inestimable colaboración de las personas que hicieron posible que este congreso se convirtiese en una magnífica realidad: Isabel Martínez Lozano, Comisionada para Universidades, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE; Juan González-Badía, Director de BF Consultores; Sabina Lobato Lobato, Comisionada de Empleo y Formación de la Fundación ONCE; Iván Barreda Tarrazona, Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo de la UJI; María Isabel Beas Collado, Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la UJI; Olga Carbó Badal, Coordinadora de la Unidad de Diversidad y Discapacidad de la USE (UJI); María Ripollés Meliá, Subdirectora de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI; Laura Martínez Peris, Técnica de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI, y Miguel Ángel Fortea Bagán, Coordinador de la Unidad de Formación e Innovación Educativa de la USE (UJI).

Pilar García Agustín
Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa
Universitat Jaume I de Castelló

BLOQUE 1.
Ponencias sobre
emprendimiento,
empleo y discapacidad

1

La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en España

María Eugenia Vives Arlandis

*Directora Provincial de València. Coordinadora Territorial del
Servicio Público
de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

NOTA: Pinchar aquí para acceder al vídeo de la ponencia

2

La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana

Francisco Álvarez Molina

*Director General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.
Generalitat Valenciana*

NOTA: Pinchar aquí para acceder al vídeo de la ponencia

La economía del bien común como instrumento para la inserción sociolaboral

Joan Ramón Sanchís Palacio

*Catedràtic d'Universitat del Departament de Direcció d'Empreses
de la Universitat de València*

Director Càtedra d'Economia del Bé Comú

Avda. dels Tarongers, s/n 46022-València

joan.r.sanchis@uv.es

RESUMEN

Existen diferentes mecanismos a través de los cuales implementar acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de los colectivos con mayor vulnerabilidad, como es el caso de las personas discapacitadas. En nuestro caso, vamos a centrarnos en aquellas acciones especializadas dirigidas a la inserción sociolaboral de los destinatarios de la intervención a través de la aplicación de medidas de políticas activas de empleo y actuaciones de intermediación laboral. Entre los recursos que se incluyen para llevar a cabo estas actuaciones, se incluyen los programas dirigidos a la creación y mantenimiento de Empresas de Inserción, lo que conecta la inserción sociolaboral con las acciones de emprendimiento social.

Precisamente, la creación de empresas de inserción y, en general, el fomento del emprendimiento social son acciones que conectan la inserción sociolaboral con el modelo de la Economía del Bien Común (EBC). Este modelo, propuesto por Felber (2012), tiene su fundamento en el interés general y el bien común y propone toda una serie de actuaciones dirigidas a poner la economía al servicio de las personas. La EBC presenta un enfoque tanto macro como microeconómico y sus valores se basan en los principios básicos y universales de los derechos humanos: la dignidad humana, la solidaridad, la sostenibilidad ecológica, la justicia social, la transparencia y la participación democrática. Estos principios conectan la EBC con la inserción sociolaboral.

Existe, por tanto, una relación directa entre la inserción sociolaboral y el modelo de la EBC, que es la que vamos a analizar en este trabajo como objetivo

principal del mismo. El análisis se va a realizar tanto desde la perspectiva macroeconómica, señalando acciones desde el ámbito de las políticas públicas, como desde la perspectiva microeconómica, destacando los criterios que se utilizan en la Matriz del Bien Común con el fin de favorecer la inserción sociolaboral en las empresas.

Palabras clave: inserción sociolaboral, economía del bien común, empresa de inserción, matriz del bien común.

NOTA: [Pinchar aquí para acceder al vídeo de la ponencia](#)

1. Introducción

La inserción o intervención sociolaboral es definida en la Ley 7/2003, de 26 de marzo, del Gobierno de La Rioja¹, en su artículo 4, como “las distintas actuaciones realizadas por las Administraciones Públicas, directamente o a través de sus entidades colaboradoras, encaminadas a prevenir, detectar, valorar y acreditar las situaciones o riesgos de exclusión social, así como las medidas de carácter social, económico y laboral, tendentes a fomentar la inserción sociolaboral de los destinatarios a los que se hace referencia en el artículo 3”².

La inserción sociolaboral se estructura en dos niveles diferentes: un primer nivel que incluye todas aquellas acciones que tienen que ver con la atención primaria a situaciones o riesgos de exclusión social, su problemática social y el diseño, acompañamiento y tutela en todo el proceso; y un segundo nivel sobre las acciones especializadas dirigidas a la inserción sociolaboral de los destinatarios de la intervención a través de la aplicación de medidas de políticas activas de empleo y actuaciones de intermediación laboral. Este segundo nivel de intervención, que es en el que nos vamos a centrar en el presente trabajo, tiene como funciones: la prospección del empleo en el ámbito local, proporcionar a sus destinatarios la formación o práctica profesional necesaria para facilitar su acceso al mercado de trabajo, fomentar su participación en empleos que sean acordes con su capacidad

1. BOE número 87 de 11 de abril de 2003.

2. Este artículo 3 hace referencia a todos aquellos colectivos que se encuentran en situación de exclusión social o de riesgo de exclusión social. Uno de estos colectivos es precisamente el de las personas discapacitadas.

profesional y fomentar actividades orientadas al trabajo autónomo o a fórmulas de economía social (artículo 8 de la Ley 7/2003). Entre los recursos que se incluyen para llevar a cabo estas actuaciones se incluyen, entre otros, los programas dirigidos a la creación y mantenimiento de Empresas de Inserción, lo que conecta la inserción sociolaboral con las acciones de emprendimiento social.

Precisamente, la creación de empresas de inserción y, en general, el fomento del emprendimiento social son acciones que conectan la inserción sociolaboral con el modelo de la Economía del Bien Común (EBC). Este modelo, propuesto por Felber (2012), tiene su fundamento en el interés general y el bien común y propone toda una serie de actuaciones dirigidas a poner la economía al servicio de las personas. La EBC presenta un enfoque tanto macro como microeconómico y sus valores se basan en los principios básicos y universales de los derechos humanos: la dignidad humana, la solidaridad, la sostenibilidad ecológica, la justicia social, la transparencia y la participación democrática. Estos principios conectan la EBC con la inserción sociolaboral.

Existe, por tanto, una relación directa entre la inserción sociolaboral y el modelo de la EBC, que es la que vamos a analizar en este trabajo como objetivo principal del mismo. Para ello, lo hemos estructurado en tres apartados, además de este primero de introducción. En el segundo apartado, se determina la relación entre la inserción sociolaboral y la EBC desde el punto de vista general y macroeconómico. En el tercer apartado, se describen los criterios que utiliza la Matriz del Bien Común, como herramienta de implementación del modelo de la EBC en el ámbito de la empresa, para fomentar y favorecer la inserción sociolaboral. Por último, en el cuarto apartado, se presentan las conclusiones finales del trabajo.

2. La relación entre la inserción sociolaboral y la Economía del Bien Común

Los valores de la EBC son los principios básicos y universales de los derechos humanos: la dignidad humana, la solidaridad, la sostenibilidad ecológica, la justicia social, la transparencia y la participación democrática. Según este modelo, la economía ha de estar al servicio de las personas y el dinero y el capital no han de ser un fin en sí mismo, sino un instrumento. Para ello, las reglas de juego básicas del capitalismo, esto es, el afán de lucro y la competencia, se han de sustituir por la contribución al bien común y la cooperación. El fin último ha de ser la felicidad de las personas, por lo que los indicadores clásicos de la economía, el Producto Interior Bruto (PIB) de los Estados y el Balance financiero de las empresas, ya no son útiles. La EBC propone como indicadores el Producto del Bien Común (PBC)

y el Balance del Bien Común (BBC). El PBC sirve para medir el crecimiento de un país, incluyendo dentro del mismo aspectos como la cohesión social, la solidaridad, la participación, la calidad de la democracia, la política medioambiental, el justo reparto de los beneficios, la igualdad de género, la igualdad salarial, etc. El BBC es el instrumento que han de utilizar las empresas para medir sus resultados, no solo en términos financieros sino también en términos sociales y ecológicos; de manera que aquellas empresas que obtengan mejores resultados disfrutarán de ventajas fiscales y administrativas como compensación a su aportación a la sociedad (Felber, 2015).

Se puede deducir, por tanto, que el modelo de la EBC es un enfoque global e integral y ofrece tanto una visión macro como micro de la economía. Como señalan Compés y Asensio (2014, p. 195):

Esto significa que la EBC tiene un alcance global, con aplicaciones micro y macro, tanto para las empresas como para los gobiernos y las instituciones, y que va más allá del tipo de empresa y las certificaciones al uso, ya que lo que ofrece es un modelo de conducta y desempeño empresarial al que se pueden acoger todo tipo de organizaciones.

Desde el punto de vista macroeconómico, el modelo de la EBC propone que el crecimiento económico no sea un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar los fines del bien común, que son reducir la huella ecológica y conseguir la sostenibilidad del territorio. Se proponen como medidas concretas: la reducción de la jornada laboral (entre 30 y 33 horas semanales); una cooperación monetaria global para el comercio mundial; el uso de monedas regionales como complemento de la moneda nacional con el fin de evitar la especulación del dinero; la creación de una zona del comercio justo llamada Zona del Bien Común; la creación de un Banco Central Democrático controlado por la ciudadanía que tendrá el derecho exclusivo de la creación de dinero, financiará al Estado mediante créditos sin intereses y ofrecerá sus servicios de ahorro y de crédito con criterios éticos y sociales, y el establecimiento de límites a los ingresos (máximo de 10 veces el salario mínimo) y los patrimonios y la aprobación de ventajas legales para todas aquellas empresas que cumplan con los criterios del Balance del Bien Común; entre otros aspectos.

De la filosofía expuesta en los párrafos anteriores, se puede deducir que el modelo de la EBC puede contribuir directamente a favorecer acciones de inserción sociolaboral a través de la consecución de sus valores, por la mayor valorización del ser humano (la persona por encima del capital) y la creación de valor social por encima del valor económico o financiero. Si tenemos en cuenta que una de las principales acciones de la inserción sociolaboral es la creación de empleo entre los

colectivos más desfavorecidos o con mayor riesgo de exclusión, el modelo de la EBC, a través del fomento de políticas encaminadas a dicho fin, puede contribuir de manera activa y directa a ello. Crear empleo de calidad significa crear un empleo en condiciones dignas, con un salario adecuado y de manera estable. Dignidad humana, solidaridad y justicia social son tres de los valores básicos de la EBC que, a la vez, pueden garantizar la inserción sociolaboral.

El modelo de la EBC considera que existen determinados tipos de organizaciones que son especialmente favorables a sus principios y valores. Son las denominadas organizaciones de la Economía Social, entre las que se incluyen las cooperativas, sociedades laborales, asociaciones, fundaciones, centros especiales de empleo y empresas de inserción, entre otras. Los centros especiales de empleo y las empresas de inserción merecen una mención especial, pues se trata de organizaciones cuyo fin es precisamente la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos, como pueden ser las personas discapacitadas. Según la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en su artículo 4 se define la empresa de inserción como:

Aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

Estas empresas podrán ser promovidas (empresas promotoras) por entidades públicas, corporaciones de derecho público y entidades sin ánimo de lucro (asociaciones y fundaciones) que tengan como finalidad la inserción social de personas especialmente desfavorecidas. Los trabajadores que pueden ser contratados por las empresas de inserción serán personas clasificadas como en situación de exclusión social por tener dificultades para su integración en el mercado de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo CEE son empresas (que pueden adoptar cualquier forma jurídica) cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de estos en el mercado ordinario de trabajo. Al menos el 70 % de su plantilla ha de estar formada por trabajadores con discapacidad (con grado de discapacidad igual o superior al 33 %).

Según la Confederación Empresarial Española CEPES, en la actualidad, existen más de 43 mil empresas de Economía Social en España, de las cuales 207 son empresas de inserción y 557 son centros especiales de empleo, además de 7.134

asociaciones del sector de la discapacidad. El empleo creado alcanza los 2.225.362 de personas, de los cuales 2.750 son trabajadores de inserción y 73.620 son trabajadores con discapacidad. CEPES (2015) señala que “existe una clara tendencia a una mayor contratación de personas con discapacidad en la Economía Social que en la economía ordinaria... mostrando porcentajes 10 o más veces superiores...”. Las organizaciones de la Economía social contratan un mayor porcentaje de trabajadores y con grados de discapacidad más elevados: el 6,2 % del total de trabajadores frente al 1,7 %. En cuanto al cumplimiento de la cuota de reserva, también se aprecian diferencias en favor de las empresas de la Economía Social (53,9 % frente al 51,8 %). También se producen diferencias en cuanto a la calidad del empleo creado: la Economía Social tiene un menor porcentaje de contratos temporales (24,9 % frente al 31,5 %), mayor número de trabajadores en jornada completa (90 % frente al 76 %), pagan salarios mucho más altos (20.411€ de mediana frente a 12.482€) y la mitad de brecha salarial entre hombres y mujeres (5,96 % frente al 10,09 %).

La creación de empresas de Economía Social, junto con otras formas jurídicas que también priorizan el valor social sobre el valor económico, constituyen lo que se denomina emprendimiento social, un tipo de emprendimiento que también queda recogido en el modelo empresarial de la EBC y que contribuye, de manera muy directa, a la inserción sociolaboral. El estudio sobre el emprendedor social, emprendimiento social o empresas sociales se enmarca, en la mayoría de los casos y en términos generales, dentro del ámbito de la Economía Social y, más en particular, en la denominada Nueva Economía Social o Solidaria (Laville, 2000). Aunque las empresas sociales son ya tradicionales y se ubican en el siglo XIX unidas a los movimientos protagonizados por las clases populares y obreras en plena revolución industrial, de donde surgieron las primeras cooperativas de consumidores y usuarios y las cooperativas obreras, de producción o de trabajo asociado; estas han cobrado protagonismo renovado durante las últimas décadas del siglo XX, en especial la de los años 80, con el surgimiento de nuevas formas organizativas a iniciativa de la sociedad civil y de los propios colectivos que sufren la exclusión sociolaboral. Sin embargo, a diferencia de las formas tradicionales, la nueva Economía Social irrumpe en sectores que han surgido de los nuevos retos socio-económicos (los servicios de proximidad o servicios sociales, la responsabilidad social corporativa y protección del medio ambiente, el desarrollo local y rural o la cooperación al desarrollo, entre otros) y tratan de compatibilizar el fin social por el que surgen con la eficacia y eficiencia empresarial necesarias para su subsistencia en el mercado donde compiten con las formas empresariales capitalistas. En definitiva, y según De Pablo (2005), el emprendimiento social es el compromiso para crear nuevos modelos de actividad que desarrollen productos y servicios para satisfacer las necesidades básicas de colectivos desatendidos por las instituciones sociales y económicas

convencionales, o también una aproximación desde la perspectiva de los valores de la iniciativa, el compromiso y la autonomía de actuación característicos de los proyectos empresariales al ámbito social.

La conexión entre lo social y lo económico da lugar a las primeras definiciones del concepto de emprendedor social en el ámbito anglosajón (EE.UU y Reino Unido). Así, Dees, Emerson y Economy (2001a y 2001b) definen el emprendedor social como un agente de cambio que busca la creación y sostenibilidad de valor social (y no solo valor privado), el reconocimiento y seguimiento de nuevas oportunidades para mejorar dicho valor social, el compromiso con un proceso continuo de innovación, adaptación y aprendizaje y la exhibición de un elevado sentido de transparencia y rendición de cuentas a sus interesados y de verificación de sus resultados. Por su parte, Burt (2008) lo define como un líder que identifica una situación social negativa estática que causa exclusión, marginalización o sufrimiento de un sector de la humanidad, que descarga sobre esa injusticia su inspiración, acción directa, creatividad, coraje y fortaleza y que busca crear un nuevo equilibrio estable que asegure beneficios permanentes para el grupo meta y la sociedad entera. Por su parte, el concepto de emprendedor social en Europa se diseña a partir del estudio de casos de empresas sociales mediante investigaciones empíricas. En este sentido, Laville y Nyssens (2006), para definir el concepto de emprendedor social, establecen una serie de criterios sociales y económicos que han de compatibilizar las empresas que surgen de estas iniciativas. Los criterios sociales son los siguientes: el emprendimiento social es el resultado de las iniciativas locales de grupos de ciudadanos (sociedad civil), el poder de decisión no está basado en el capital aportado, sino en los principios de gestión democrática (por ejemplo, en las cooperativas de trabajo asociado, el principio un socio, un voto), una dinámica participativa que implica activamente a todos los agentes que intervienen en la empresa (trabajadores, colaboradores, clientes), la limitación de la distribución de los beneficios (rechazo del principio de maximización del beneficio) y tener un objetivo explícito de servicio a una comunidad local determinada o colectivo. Estos criterios sociales serán compatibles con los siguientes criterios económicos: una actividad continua de producción de bienes y/o servicios, un elevado grado de autonomía frente a los poderes públicos y a los grupos privados de poder, la presencia de un nivel significativo de riesgo económico (viabilidad económica del negocio) y un nivel mínimo de empleo remunerado.

En última instancia, lo que se deduce de estos criterios es que las empresas sociales han de perseguir un triple objetivo: social, económico y sociopolítico. El objetivo social será la inserción sociolaboral de colectivos con elevado riesgo de exclusión o, en general, la prestación de un servicio de calidad a determinados colectivos sociales; el objetivo económico será la realización de una determinada

actividad económica o negocio en unos niveles de eficacia y de eficiencia suficientes que garanticen la viabilidad de la empresa, y el objetivo sociopolítico consistirá en obtener los otros dos objetivos anteriores mediante un procedimiento que contemple la inclusión social y la participación activa de todos los agentes implicados en la empresa (incluidos aquellos colectivos hacia los cuales se dirigen los fines sociales de la empresa).

3. Acciones de inserción sociolaboral propuestas por el modelo empresarial de la EBC

A nivel microeconómico, la EBC propone el Balance del Bien Común (BBC) como el instrumento adecuado para medir el éxito de una empresa. En este sentido, el éxito empresarial ya no depende de su capacidad para generar beneficios económicos y financieros, si no de su impacto social, esto es, del beneficio que la empresa puede generar en la sociedad y en general en sus grupos de interés. Para dar un paso más allá de la Responsabilidad Social Empresarial clásica, el movimiento de la EBC propone que el BBC cumpla con ocho metacriterios: universal, medible en puntos neutrales, comparable entre empresas, comprensible para todas las partes interesadas, público, auditado de forma externa, obligatorio y con consecuencias legales. Cuanto mejor el resultado, más bajos los impuestos, aranceles, intereses, etc. según el lema “con ética al éxito”. El balance financiero de la empresa será un instrumento para conseguir el beneficio social.

La herramienta adecuada y necesaria para la realización del Balance del Bien Común será la Matriz del Bien Común, a través de la cual se consigue interrelacionar los valores universales de la dignidad humana, solidaridad y justicia social, sostenibilidad ecológica y transparencia y codecisión con los grupos de interés o de contacto (proveedores, propietarios, empleados o trabajadores, clientes y otras empresas y entorno social). Esto genera 20 valores de intersección que a través de su cuantificación numérica (puntos obtenidos) permite medir el grado de aporte de la empresa al Bien Común. La Matriz ha ido sufriendo cambios a lo largo del tiempo, de manera que existen diferentes versiones de la misma, siendo la más actual la Matriz 5.0, que queda recogida en la Figura 1.

VALOR	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL	SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA	TRANSPARENCIA Y CODECISIÓN
GRUPO DE CONTACTO				
PROVEEDORAS/ES	A1 Dignidad humana en la cadena de suministro	A2 Solidaridad y justicia social en la cadena de suministro	A3 Sostenibilidad ecológica en la cadena de suministro	A4 Transparencia y codecisión en la cadena de suministro
PROPIETARIAS/OS Y SOCIAS/OS FINANCIEROS	B1 Actitud ética en el manejo de recursos financieros	B2 Actitud social en el manejo de recursos financieros	B3 Inversiones socio-ecológicas y uso apropiado de fondos	B4 Propiedad y codecisión
PERSONAS EMPLEADAS	C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2 Configuración de los contratos de trabajo	C3 Fomento del comportamiento ecológico de las personas empleadas	C4 Codecisión interna y transparencia
CLIENTELA Y OTRAS EMPRESAS	D1 Relaciones éticas con la clientela	D2 Cooperación y solidaridad con otras empresas	D3 Impacto ecológico por la utilización y gestión de los residuos de los productos y servicios	D4 Participación de la clientela y transparencia del producto
ENTORNO SOCIAL	E1 Significado e impacto social de los productos y servicios	E2 Contribución a la comunidad	E3 Reducción de los impactos ambientales	E4 Transparencia y codecisión social

 Fuente: maquetación y traducción propia de Salvador Garrido Soler (Cooperación) con colaboración de Pedro Otazabal para el Campo de Energía de la Economía del Bien Común en Jaén. Versión original disponible en la url <https://ecogood.org/de/gemeinwohli-bilanz/gemeinwohli-matrix/>. Licencia creative commons 4.0 en modalidad by-nc-sa sobre la presente traducción.

Figura 1. La Matriz del Bien Común 5.0

Además, se valoran también una serie de criterios negativos, que lo que hacen es restar puntos, como el quebrantamiento o incumplimiento de las normas de trabajo de la OIT y de los derechos de las personas, productos indignos para el ser humano (armas, centrales nucleares, tecnologías genéticas y bienes de lujo), suministro y cooperación con empresas que lastiman la dignidad humana, compra hostil, patente defensiva, precio *dumping*, gran impacto medioambiental a ecosistemas, incumplimiento grave de especificaciones medioambientales, obsolescencia programada, remuneración desigual a hombres y mujeres, reducción de los puestos de trabajo o desplazamiento de la ubicación pese a tener ganancias, filiales en paraísos fiscales, interés de capital propio superior al 10 %, no revelación de todas las participaciones o filiales, impedimento de un comité de empresa y no publicación de los flujos de filiales a *lobbies*.

En relación con la inserción sociolaboral, la Matriz del Bien Común recoge una serie de subcriterios, cuya cuantificación a través de indicadores concretos permite determinar cuál es la aportación de la empresa a ella. Uno de los elementos clave en la inserción sociolaboral es el que afecta a los trabajadores como grupo de interés dentro de la empresa, que queda recogido en el cuadrante C de la Matriz. Más en particular, el subcuadrante C.1 tiene que ver con la calidad del puesto de trabajo y la

igualdad (con una puntuación máxima de 90), en el que se valoran aspectos diferentes dentro de los cuales está la contratación de personas desfavorecidas como un indicador directo del grado de inserción sociolaboral. Tal como se señala en los criterios de la Matriz, “La dignidad en el puesto de trabajo (en la relación al trabajo) se muestra a través de la igualdad de valor y de equiparación de todas las personas representadas en la empresa, con el objetivo de crear las condiciones de trabajo más sanas, libre y cooperativas posibles”. El objetivo que ha de perseguir la empresa en este caso es el de facilitar puestos de trabajo a través de los cuales las personas, según sus capacidades, puedan conseguir las posibilidades para desarrollarse como individuos tanto a nivel profesional como personal. También las personas desfavorecidas han de tener una oportunidad justa para alcanzar un puesto de trabajo digno y un salario justo. Las empresas favorecerán la gestión de la diversidad. Se incluye un indicador que hace referencia a “desfavorecidos (por ejemplo personas con discapacitaciones, emigrantes, desempleados de larga duración)” y que alcanza un valor del 10 % dentro del cuadrante C1 de la Matriz, es decir, que de los 90 puntos que se pueden conseguir en este cuadrante, el 10 % se puede conseguir del trato a personas desfavorecidas. Una empresa principiante en el modelo de la EBC debería incluir acciones del tipo: formación obligatoria en materia de discriminación, búsqueda de personal adecuado teniendo en cuenta la diversidad y cumplimiento en parte de la cuota legal de contratación (sobre 2 %). Una empresa con un nivel de avanzado a ejemplar tendrá que incluir aspectos como: incorporación de personas o cooperaciones para el apoyo, cumplimiento de la cuota legal, formación en el trato de necesidades especiales, sobrecumplimiento de la cuota legal, acuerdos de cooperación con ONG con proyectos activos, creación de las posibilidades extras para la incorporación de trabajadores desfavorecidos y programas específicos para grupos discapacitados.

Otros aspectos también relacionados con la inserción sociolaboral en la Matriz del Bien Común dentro del análisis de los trabajadores o empleados hacen referencia a la configuración de los contratos de trabajo (C2), dentro del cual se incluyen el reparto justo del trabajo y la retribución justa del mismo. En el caso del reparto justo del trabajo se proponen como medidas concretas: 1) una reducción de la jornada laboral normal al 75 %, que puede ser mediante la reducción de las horas extraordinarias en un 50 % y el establecimiento de una media anual máxima de 10 horas extraordinarias por empleado al mes como medidas mínimas para el caso de una empresa principiante en la EBC, hasta el establecimiento del 10 % de jornada media laboral inferior que la media del sector o máximo de 38,5 horas semanales en el caso de las empresas ejemplares de la EBC; y 2) el aumento del modelo laboral de jornada a tiempo parcial (con plena paga) a un 25 %, que puede ser mediante nuevos contratos en función de la reducción de las horas extraordinarias y de ampliar hasta el 10 % los contratos a tiempo parcial para el caso de la empresa principiante de la EBC, hasta ampliar hasta

más del 50 % los contratos a tiempo parcial en el caso de las empresas ejemplares del modelo de la EBC. En el caso de la retribución justa del trabajo a través de salarios dignos se proponen como medidas concretas: 1) la diferencia o brecha salarial deberá ser como máximo entre 1:10 (para las empresas principiantes en el modelo de la EBC) y 1:3 (para las empresas ejemplares en el modelo de la EBC); 2) deberá haber una transparencia total de los salarios mínimo y máximo; 3) el salario mínimo no deberá estar por debajo del salario que cubra las necesidades básicas; y 4) el salario máximo no deberá estar por encima de 10 veces el salario mínimo del país.

Por último, el estudio del grupo de interés sociedad o entorno social (región, soberanía, generaciones futuras, personas y naturaleza mundial) en el nivel E de la Matriz incluye también aspectos asociados con la inserción sociolaboral como son la aportación a la comunidad (E2), minimización del reparto de las ganancias y beneficios a externos (E4) y transparencia social y participación en la toma de decisiones (E5). En este sentido, las empresas pueden hacer aportaciones interesantes para la mejora del entorno social en el que se desenvuelven, revertiendo en la sociedad una parte de sus beneficios económicos. Aportaciones de las empresas a la realización de proyectos sociales y de cooperación al desarrollo, entre los cuales se pueden incluir acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos, pueden ser también elementos a tener en cuenta respecto a la contribución de las empresas a la inserción sociolaboral desde el modelo de la EBC. La Matriz del Bien Común propone cuatro niveles diferentes de aportaciones a la comunidad en función de dos subcriterios o variables, el rendimiento (medido en función de la cifra de facturación obtenida por la empresa) y su efecto. Así, para una empresa principiante de la EBC se exige una aportación del 0,5 % de su rendimiento con un efecto aislado, para una empresa avanzada se exige una aportación del 1,5 % y un efecto amplio no sostenible, para una empresa experimentada se exige una aportación del 2,5 % y un efecto sostenible para áreas o campos determinados o concretos y para una empresa ejemplar de la EBC se exige una aportación superior al 2,5 % con un efecto sostenible en una gran parte de campos o áreas. Se establece además un factor adicional que hace referencia al carácter estratégico de las medidas adoptadas por la empresa, de manera que estas medidas pueden ser formuladas de manera aislada y esporádica (empresa principiante), de manera aislada pero regular (empresa avanzada), como una estrategia amplia e institucional (empresa experimentada) o como una estrategia amplia e institucional desde hace ya 3 años como mínimo (empresa ejemplar).

Por último, entre los criterios negativos se incluyen: la dignidad humana en lo que se refiere al quebrantamiento de las normas de trabajo de la OIT y de los derechos de las personas; la solidaridad entre las empresas y dentro de las empresas; y la justicia social en cuanto a una remuneración desigual según diferencias entre las personas.

En definitiva, la Matriz del Bien Común recoge toda una serie de criterios y de indicadores relacionados con la inserción sociolaboral, a través de los cuales las empresas pueden determinar cuál es su nivel de aportación a ésta. Puede ser un buen instrumento de medida, tanto a nivel individual (evolución temporal) como a nivel comparativo con el sector o con el conjunto de la economía.

4. Conclusiones

El modelo de la EBC representa un modelo empresarial apropiado para el fomento de la inserción sociolaboral, tanto a nivel macroeconómico como a nivel microeconómico. Así queda recogido, mediante criterios específicos, en su Matriz del Bien Común y en sus propuestas de políticas públicas. Aquellas empresas que realizan acciones encaminadas a la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos, según la EBC, obtendrán determinadas ventajas fiscales y ayudas públicas, así como una contratación pública favorable. Es una manera de potenciar este tipo de actuaciones entre las empresas.

Las empresas de la Economía Social y Solidaria, que representan el referente más significativo en la implantación del modelo empresarial de la EBC, demuestran que las empresas donde priman las personas y el trabajo sobre el capital y el dinero y donde la creación de valor social es prioritaria sobre la creación de valor económico, se producen acciones más efectivas de inserción sociolaboral. Así, se demuestra que este tipo de organizaciones, en comparación con las empresas de capitales, poseen una mayor dignidad humana, solidaridad y justicia social, pues son las que mejor cumplen los criterios de la inserción sociolaboral. Así, sus niveles de contratación de personas desfavorecidas son más altos y las condiciones laborales de este tipo de personas son muy similares o más próximas a las del conjunto de trabajadores.

Podemos concluir, por tanto, que el modelo de la EBC es un buen referente para potenciar medidas encaminadas a la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, como es el caso de las personas con discapacidades. Habrá que diseñar, por lo tanto, medidas de políticas públicas con la coordinación de los diferentes niveles de las Administraciones Públicas (local, autonómico, central y europeo), encaminadas a la mejora de la eficacia y la eficiencia de las acciones de inserción sociolaboral, a través del uso de los principios, valores y criterios del modelo de la EBC.

5. Referencias

- [1] Burt, M., “El nuevo campo del emprendedurismo social: teoría y práctica”. En: Desarrollando nuevos emprendimientos. Santa Cruz de la Sierra (Bolivia): Centro de Formación de la Cooperación Española, 2008.
- [2] CEPES, *Las empresas de la Economía Social y Solidaria como palanca de creación de empleo para las personas con discapacidad*, Madrid: CEPES, 2015.
- [3] Compés López, R. y Asensio Calatayud, I., “Economía del bien común y minifundismo en el sector agroalimentario: el caso del Celler La Muntanya (Alicante) y la marca Microviña”. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, nº 237, 2014, pp. 181-209.
- [4] De Pablo López, I., “El emprendizaje social: motor de desarrollo y cohesión social”. V Seminario sobre creación de empresas y entorno. Universidad Autónoma de Madrid. Trujillo, 2005.
- [5] Dees, G. Emerson, J. y Economy, P., *Enterprising nonprofits: a toolkit for social entrepreneurs*, New York: John Willey & Sons, INC, 2001a.
- [6] Dees, G. Emerson, J. y Economy, P., *Strategic tools for social entrepreneurs*, New York: John Willey & Sons, INC, 2001b.
- [7] Felber, C., *La Economía del Bien Común*, Barcelona: Deusto, 2012.
- [8] Felber, C., *Change Everything: Creating an Economy for the Common Good*. Vienne: Zen Books, 2015.
- [9] Laville, J. L. (dir.), *L'économie solidaire, une perspective internationale*, París: Éditions Desclée de Brouwer, 2000.
- [10] Laville, J. L. y Nyssens, M. “¿Hacia la empresa social?”, en Laville, J. L., Nyssens, M. y Sajardo, A. (eds.) *Economía Social y Servicios Sociales*, València: Ed. CIRIEC-España, 2001, pp. 273-283.

Acercamiento a la realidad del sector de las personas con discapacidad en relación con el empleo y el emprendimiento

Ana Belén Martínez Redondo

Departamento de Formación, Empleo, Proyectos y Convenios

Fundación ONCE

Calle Sebastián Herrera, 15, 28012, Madrid

emprendimiento@fundaciononce.es

RESUMEN

Desde su creación, en 1988, Fundación ONCE apuesta por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos, siendo por ello una de nuestras principales líneas de actuación, conseguir la inclusión socio laboral de este colectivo, apoyándoles en la búsqueda de empleo en la empresa ordinaria, así como en la generación de su propio empleo, atendiendo a las necesidades específicas de cada persona. Para ello, contamos con la Asociación Inserta Empleo (entidad de Fundación ONCE, que presta servicios gratuitos, especializados en formación y empleo, tanto a personas con discapacidad como para empresas, cofinanciados por el Fondo Social Europeo).

En los últimos 20 años la Fundación ONCE ha creado más de 97.000 empleos y plazas ocupacionales para personas con discapacidad. Estos datos convierten a la Fundación ONCE en el principal operador socioeconómico y de empleo en el sector de la discapacidad en España.

En el Programa de Emprendimiento que se lleva a cabo en esta fundación, desde su creación en 1988, y el cual está cofinanciado, desde el año 2000, por el Fondo Social Europeo, se ofrece un apoyo integral al emprendedor con discapacidad a través de formación en habilidades emprendedoras, asesoramiento en el desarrollo de un proyecto empresarial viable, financiación para la puesta en marcha, así como un seguimiento y apoyo en la consolidación de las actividades empresariales iniciadas, siempre con el objetivo de la durabilidad y sostenibilidad de los empleos creados.

NOTA: Pinchar aquí para acceder al vídeo de la ponencia

Objetivos de fundación ONCE

Los dos principales objetivos que tiene Fundación ONCE, desde su creación en 1988, son:

- De forma prioritaria, la integración laboral de las personas con discapacidad como convencimiento de que este objetivo es la mejor forma de conseguir la normalización del colectivo en la sociedad. Para ello, la Fundación ONCE destina el 70 % de su presupuesto a su Plan de inserción laboral y formación para el empleo.
- La accesibilidad universal a través de la eliminación de barreras arquitectónicas, potenciando la comunicación de las personas sordas en sus entornos familiares, laborales, etc., eliminación de barreras psicosociales, así como la accesibilidad en la sociedad de la información.

Los ejes de actuación, que se llevan a cabo en colaboración con Inserta, para promover el empleo de las personas con discapacidad y contribuir a la mejora de sus condiciones socio-laborales, son:

- Dotar a las personas con discapacidad en edad laboral de una cualificación profesional y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, mediante la realización de acciones formativas, accesibles a cualquier discapacidad, y flexibles al mercado laboral en cada momento.
- Promover la creación de empleo para personas con discapacidad, ayudándole en la búsqueda de empleo ordinario o apoyándole en la generación de su propio puesto de trabajo.
- Apoyar la creación de empleo y plazas ocupacionales, así como programas de formación en colaboración con las entidades del movimiento asociativo de personas con discapacidad y sus familias, todo ello a través de convocatorias de ayudas económicas.

Para ello, la Fundación ONCE colabora con las administraciones públicas, empresarios, agentes sociales, el movimiento asociativo representativo de las personas con discapacidad, así como con la sociedad en general, en el desarrollo de programas y proyectos que faciliten la cualificación profesional y el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, mediante la formación y la creación de puestos de trabajo estables.

1. Algunas cifras sobre la situación laboral de las personas con discapacidad

La situación laboral actual de las personas con discapacidad en España aún le queda mucho por mejorar.

Según arroja el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), impulsado por la Fundación ONCE, Inserta Empleo, el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su informe de 2017, existe una baja tasa de empleo, actualmente solo 1 de cada 4 personas con discapacidad están empleadas, mayormente en ocupaciones elementales y con salarios un 16 % más bajos que el resto de la población. Hay una gran precariedad e inestabilidad del empleo, siendo el 34,15 % contratos “eventuales por circunstancias de la producción” y un 33,19 % de “obra y servicio”. Actualmente, solo un 8 % de los contratos son indefinidos (en 2009, la contratación indefinida representaba el 13,6 %).

Aun teniendo empleo, 1 de cada 7 trabajadores con discapacidad están en situación de riesgo de pobreza o exclusión social.

En el informe 2017 de ODISMET, se comprueba que el mayor porcentaje de empleados con discapacidad tienen estudios secundarios (55,2 %), similar dato al de empleados sin discapacidad (56,7 %). Aunque es significativa la diferencia entre el 15,1 % de trabajadores con discapacidad que tienen estudios superiores, respecto al 33,2 % de los empleados sin discapacidad. El 5,8 % de los trabajadores con discapacidad no poseen ningún tipo de estudios, siendo un porcentaje mínimo (no llega al 0,1 %) en el resto de población. Por otra parte, se evidencia que, a mayor grado de discapacidad, el nivel de estudios es menor.

En cuanto al emprendimiento de personas con discapacidad, la tasa es mucho más baja en comparación con la población en general (11,4 % frente a 17,1 %). De los 47.300 autoempleados, un 24,5 % tienen personal asalariado a su cargo. Casi el 60 % cuenta con estudios secundarios y un 28 % con formación superior

Esta baja tasa de inserción por cuenta propia es debido a una falta de oportunidades de capacitación accesibles, orientación y acceso a financiación, de la que no disponen las personas con discapacidad de forma habitual; factores cruciales para conseguir una iniciativa empresarial viable y duradera en el tiempo.

Hay una gran diferencia entre hombres y mujeres. Solo el 30,8 % son emprendedoras, porcentaje algo inferior si consideramos la población sin discapacidad (34 %). Igualmente, la mayoría de emprendedores con discapacidad tienen una edad comprendida entre 45 a 64 años (72 %), cifra muy diferente a los autónomos sin discapacidad, la cual es de 52,5 % en ese mismo rango de edad; por otro lado, es significativa también la diferencia entre emprendedores con y sin discapacidad con una edad de 25 a 44 años (27 % frente a 45,6 %).

Entre los años 2008 a 2015, se puede observar un retroceso constante desde ese primer año analizado (13 %), exceptuando un pequeño repunte en 2013 (11,5 %), teniendo en los siguientes años una tendencia a consolidarse el descenso en el peso o importancia de esta opción laboral.

Estos datos hacen que para la Fundación ONCE sea prioritario el llevar a cabo diferentes líneas de actuación para conseguir una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Entre estas líneas, cabe destacar el Programa de Emprendimiento que se lleva a cabo, en colaboración con Inserta Empleo, desde el inicio de esta fundación, en 1988, y el cual está siendo cofinanciado por el Fondo Social Europeo desde el año 2000.

2. Programa de emprendimiento dirigido a personas con discapacidad de fundación ONCE

El Programa de Emprendimiento que llevamos a cabo es flexible, es decir, dependiendo en la fase de madurez en la que se encuentre la idea o proyecto empresarial, el emprendedor puede acceder a los diferentes servicios que ofrece este programa.

Desde una fase inicial, cuando una persona con discapacidad está buscando empleo, se puede inscribir en la Bolsa de empleo de Inserta, en donde tendrá una entrevista personal con un orientador laboral. En el caso de que se detecte un interés o perfil emprendedor en esta persona, se le ofrece una reunión con un dinamizador especializado en emprendimiento, quien valorará e identificará sus habilidades, capacidades y motivación para emprender su propia empresa. El dinamizador le ayudará a definir el itinerario más adecuado a través de diferentes opciones:

- Si la idea aún no está suficientemente clara o necesita madurarla, se le ofrece formación específica en habilidades emprendedoras (Taller de Creatividad, Taller de generación del plan de negocio, Taller de Plan de empresa,...), así como un mapa de recursos para emprendedores en cada territorio.
- Si el emprendedor ya tiene la idea, pero necesita convertirla en un proyecto viable, el dinamizador de emprendimiento le acompaña en el proceso del desarrollo de su plan de empresa, ofreciéndole recursos y asistencia técnica.
- En el caso de que el emprendedor, después de estudiar y desarrollar su idea, decide poner en marcha su proyecto empresarial, puede solicitar una ayuda económica a fondo perdido a través de las convocatorias anuales que publica Fundación ONCE. El importe máximo de la ayuda es de 18.000 €, siendo el importe medio concedido de 7.000 € en los últimos 5 años.

Pero no solo queremos quedarnos en el apoyo hasta el momento de la puesta en marcha de su iniciativa, sino que después de comprobar que muchos de los emprendedores reclaman un apoyo en esos primeros meses de inicio de su actividad empresarial, ya que se sienten solos y esto les causa una incertidumbre perjudicial para su proyecto, estamos apostando en los últimos años por implementar medidas complementarias:

- Se realiza un seguimiento del progreso de las empresas creadas, ofreciendo asesoramiento necesario para su consolidación.
- Se organizan sesiones de formación en áreas específicas de habilidades empresariales, como marketing y finanzas, que ayudan a fortalecer y consolidar los negocios.
- A través del Programa EmprendeTIC, se ofrecen ayudas económicas para formación individual en habilidades digitales, para promover el emprendimiento tecnológico.
- En 2016, se lanzó una formación específica en Big Data, dado su potencial para el emprendimiento en personas con discapacidad, incluso para discapacidades más severas.
- Inserta, a su vez, proporciona la plataforma Emprende 2020, para la difusión de algunos ejemplos de mejores prácticas de emprendimiento a las que apoyamos en este programa. Además, se incluye información útil sobre cómo acceder a nuestros servicios, noticias, herramientas útiles para emprendedores, etc.
- Igualmente, para difundir y fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad, en 2013, en colaboración con la Comisión Europea, en el marco de la Red Europea para la Responsabilidad Social Corporativa y la Discapacidad (CSR-D), se lanzó el Premio Europeo de Emprendimiento Social y Discapacidad con el objetivo de promover el emprendimiento social y sostenible en personas con discapacidad. Mencionar, también, la colaboración con otras entidades que otorgan premios a emprendedores con discapacidad, como puede ser la categoría específica del Premio Por Talento al emprendedor con discapacidad, que otorga anualmente la Revista Emprendedores, así como el Premio al Joven Empresario con discapacidad, otorgado por CEAJE, y el Premio PYME por la Inclusión laboral de CEPYME.
- Colaboramos con entidades que fomentan el emprendimiento, asociaciones de autónomos / empresarios (ATA, UPTA...), entidades que apoyan a emprendedores con discapacidad, como es el caso de Fundación Prevent, etc.

Brevemente, mencionar que, solo entre el año 2009 a 2016, se han atendido a más de 5.000 emprendedores en este programa, y, desde su inicio, se han concedido más

de 1.700 ayudas económicas a fondo perdido, por un total de más de 15 millones de euros, para impulsar con mayor sostenibilidad la puesta en marcha de nuevas iniciativas. Se comprueba que con el paso de los años, los emprendedores con discapacidad se plantean retos mayores, proyectos más apoyados en las tecnologías para su desarrollo y consolidación, con productos cada vez más innovadores e impacto social.

Después de un estudio que realizamos entre el año 2015 y 2016, en el que participaron emprendedores que habían pasado, entre 2008 y 2014, por alguna o varias de las fases de este Programa de Emprendimiento, se pudo observar algunos resultados muy positivos:

- En los proyectos apoyados económicamente, el 40 % creó empleo con un promedio de 3 trabajadores.
- Los proyectos a los que no se les pudo financiar, pero sí que se les asesoró en el desarrollo de su proyecto, el 50 % creó también empleo con un promedio de un trabajador.
- La supervivencia de estas actividades empresariales es siempre mayor a la media en comparación con los datos del INE, según estadísticas de demografía armonizada de empresas.

INE	FO	2008		2009		2010		2011		2012	
2008	100	100	79,2	91,6	66	87,5	55,3	83,3	47,1	62,5	
2009			100	100	79,9	96,1	65,3	84,6	53,8	69,2	
2010					100	100	76,5	95,8	62,4	75,0	
2011							100	100	75,8	95,4	
2012									100	100	

Porcentajes de supervivencia emprendedores.

Fuente: INE (emprendedores en general) y Estudio realizado por Fundación ONCE (emprendedores con discapacidad atendidos en Programa Emprendimiento)

Desde hace casi 30 años que comenzamos este programa, hemos apoyado a distintos perfiles de emprendedores con tan distintas iniciativas empresariales, que han conseguido crear y consolidar su propio empleo, así como el de otras personas con discapacidad. Algunos ejemplos podrían ser:

- Ilusión+: empresa de distribución de vinos solidarios, en la que parte del beneficio se destina a entidades que luchan contra las enfermedades degenerativas.
- AereoConsult: un estudio de ingeniería, dedicado a la cartografía, agricultura y multimedia, mediante la utilización de aeronaves no tripuladas (UAV o drones): imágenes aéreas, oficina técnica en delineación de planos, elaboración de proyectos, estudios de obras, mediciones y estudios de trazado.
- Mes i Mes: cooperativa de integración social, con más de 15 trabajadores, dedicada al envasado, etiquetado, retractilado y empaquetado de productos, u otros servicios similares para empresas.
- Evasé: una tienda de moda vintage para mujer, acompañada de un servicio de cafetería, dando cabida también a otras actividades de ocio, como fiestas de baile latino, conciertos, cuentacuentos, magia, entre otros. Una idea diferente, en donde mientras se elige las compras, se puede tomar un café o disfrutar de una actuación.
- Caracolvan: pone al alcance de todos la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones al volante de una leyenda, de las míticas furgonetas Volkswagen Camper, de los años 70, 80 y actuales, mediante una potente herramienta online, en la cual se puede comprobar toda la oferta disponible y hacer su reserva.
- La Huerta de Gui: está creada para disfrutar de la sensación única de recoger lo que la tierra ofrece, saboreando los frutos y hortalizas que se obtienen de forma ecológica, mediante diferentes opciones: alquiler de un huerto familiar, apadrinamiento de un huerto, así como compra directa u online de frutos y hortalizas.
- Altavoz: cooperativa de integración social que trabaja con el objetivo de lograr más autonomía para todas las personas, ofreciendo formación, elaboración de documentos en Lectura Fácil, evaluación de la accesibilidad cognitiva en entornos físicos y en páginas web, así como evaluación de centros ocupacionales.
- dAdAdA: start-up dedicada a la audiodescripción y subtítulo de obras de arte contemporáneas y obra audiovisual, junto a miniaturismo en obra reseñable tridimensional en 4 idiomas. Una aplicación concebida para facilitar el acceso a la información de los museos de arte contemporáneo a toda la población.

5

La formación como elemento clave de la empleabilidad y del emprendimiento de las personas con discapacidad

Josefa Torres Martínez

*Secretaria de la Comisión de Inclusión Laboral. CERMI Estatal y Directora
FEACEM.*

NOTA: Pinchar aquí para acceder al vídeo de la ponencia

BLOQUE 2.
Comunicaciones
sobre Empleo ordinario,
empleo protegido
y empleo público:
orientación e
intermediación

6

Buenas prácticas del servicio de Integración Social Laboral del Instituto Valenciano de Atención social-sanitario

Manuel López

Director del Servicio de Integración Social y Laboral del IVASS

Soy director del Servicio de Integración Social y Laboral del IVASS, que incluye: la Red de viviendas tuteladas; las estancias vacacionales para personas con diversidad funcional de la entidad; los programas de empleo y la Agencia de Colocación.

Como muchos ya conoceréis IVASS es una entidad pública, adscrita a la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, que tiene la finalidad de desarrollar una política en el ámbito de bienestar social, la dependencia, la protección y tutela de las personas con diversidad funcional y/o en situación de dependencia, así como la prestación, asistencia y ejecución de actuaciones en materia de servicios sociales y acción social (fuente: R.O.F. del IVASS)

Cuenta con una plantilla de 800 profesionales y atiende 1200 usuarios en una red de más de treinta recursos que se distribuyen por las tres provincias de la Comunidad Valenciana, que incluye residencias, viviendas tuteladas y Centros de día para personas con diversidad funcional intelectual, un centro de daño cerebral, un centro de tercera edad, un centro especial de empleo y otros servicios complementarios, entre ellos los programas de empleo.

Dentro de las buenas prácticas de la entidad se ha trabajado en coordinación entre la agencia de colocación, los programas de empleo y los proyectos europeos en los que participamos.

La agencia de colocación de IVASS, en funcionamiento desde el año 2012 y con número de registro 19, cuenta con dos sedes: una abarca las provincias de València-Castelló y otra desde hace un par de años en Elx (Alicante). Estas agencias contribuyen a que personas con diversidad funcional y personas en riesgo de exclusión social DEMANDANTES DE EMPLEO tengan la posibilidad de encontrar un trabajo. Además, intervienen como intermediario con el tejido empresarial valenciano.

Las principales ventajas de la Agencia de Colocación de IVASS son:

1. Es un servicio público y GRATUITO, a disposición de los demandantes de empleo y empresas de la Comunidad Valenciana.

2. Está especializada en la búsqueda de empleo de personas con diversidad funcional
3. Toda la gestión es telemática tanto para el demandante de empleo como para el empleador. Busca la rapidez, sencillez y agilidad de la gestión, evitando los desplazamientos innecesarios, salvo para acudir a procesos previos de selección.

Los datos que recoge la entidad son remitidos mensualmente al Servicio Público de Empleo o SEEPE y destacamos en el año 2016:

- En cuanto a demandas de empleo, se ha inscrito 464 personas con diversidad funcional en nuestra agencia de colocación. De ellas, un 79 % del total tenían titulación universitaria.
- Por su parte, en cuanto a las gestiones de ofertas IVASS logró gestionar un total de 151 ofertas para personas con diversidad funcional. De ellas, 5,7 % demandaban titulación universitaria.
- Por sectores de actividad las ofertas de empleo para personas con diversidad funcional han sido mayoritariamente en el sector servicios (82.7 %), en segundo lugar, sector industrial (10.6 %) y 6.7 % correspondiente al sector comercio.
- En nuestro caso, del total de ofertas para personas con diversidad funcional, un 66 % corresponden a centros especiales de empleo (CEE) y un 34 % a empleo ordinario.

En resumen, destacar:

1. Que hay pocas personas con diversidad funcional universitaria que busca empleo o solicita nuestro servicio de intermediación laboral. Habría que analizar más este aspecto, todo apunta a que hay un bajo número de personas con diversidad funcional que alcance estudios universitarios
2. Que las empresas apenas piensan, solicitan o recurren a titulados universitaria para ocupar puestos de nivel medio o superior. Además, una gran especialización de mercado laboral impide cubrir ciertos puestos de trabajo para personas con diversidad funcional.
3. Que sigue predominado el empleo protegido frente el ordinario (2 de cada tres puestos de trabajo que recibimos en nuestra agencia) en las ofertas de empleo, mucho de este trabajo es manipulativo y de baja cualificación, limpieza, jardinería...

El equipo de la Agencia de Colocación colabora en coordinación con las acciones de empleo a nivel autonómico y con el servicio de innovación que participa en Iniciativas Comunitarias Europeas. Esta colaboración cuyo fin es lograr el mayor grado de información, formación y conocimiento en materia de empleo se engloba dentro de las buenas prácticas que ha puesto en marcha el IVASS.

Así, por ejemplo, el servicio de programas ha promovido dos acciones INTEGREM (Servef) (programa de empleo financiado con fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal) en las que han participado 40 personas con diversidad funcional. Estos programas estaban basados en una formación especializada en ordenanzas en Alicante, que han sido preparados para presentarse a las oposiciones de ordenanza de la administración pública. Por su parte, la especialidad en limpieza se ha llevado a cabo en el Barrio de Acción Preferente La Coma, de Paterna (València), logrando nueve inserciones. El apoyo de la agencia de colocación en el éxito del programa, es un ejemplo de ésta buena práctica.

Destacar que IVASS es miembro de tres redes:

1. Red Europea Interregional para las Políticas Sociales (ENSA) está integrada por 23 regiones
2. La Asamblea de las Regiones de Europa (ARE) reúne a más de 250 regiones de 35 países y a 16 organizaciones interregionales. Es la voz política de sus miembros y constituye un foro para la cooperación interregional.
3. Red Europea para la Inclusión y la Acción Social Local (ELISAN) cuenta con 150 socios europeos y tiene como finalidad difundir y mejorar el conocimiento de la acción social a nivel local y fomentar la participación de los representantes locales elegidos en la implementación

De los proyectos en los que hemos participado destacar el Proyecto europeo TIME@net. Este programa tiene como objetivo mejorar las capacidades educativas y formativas de las personas para la empleabilidad de estudiantes, profesorado y trabajadores y trabajadoras. Entre los resultados está la elaboración del manual de formación dirigido a profesionales de inserción laboral.

Es decir, trabajamos en intercambio de experiencias entre los servicios de empleo, programa y proyectos europeos con el fin de adquirir más conocimientos que nos permitan mejorar el servicio público de empleo especializado en la intermediación laboral de las personas con diversidad funcional.

Estudio de la siniestralidad laboral y el absentismo de las personas con discapacidad en las empresas en España

Antonio Andújar Olivares¹, Estela Leal Gil²

*¹Activa Mutua Discapacidad y Dependencia.
aandujar@activamutua.es, <http://www.activamutua.es>*

*²Departamento de Responsabilidad Social Activa Mutua
eal@activamutua.es, <http://www.activamutua.es>*

RESUMEN

En el año 2016, Activa Mutua, consciente de la problemática que representa el absentismo laboral en trabajadores/as con discapacidad, elaboró un estudio que tiene como objetivo romper con el estigma de la no contratación de personas con discapacidad en las empresas ordinarias, así como orientar sobre cómo acondicionar los puestos de trabajo a este colectivo. Fruto del estudio se ha elaborado un informe donde se relaciona la discapacidad y el absentismo laboral y sus repercusiones más directas en el tejido empresarial y, por ende, en el conjunto de la sociedad. En dicho informe no solo se resume el estudio y sus conclusiones sino que se realizan recomendaciones basadas en los resultados, dirigidas a tanto a empresas como a trabajadores y trabajadoras con discapacidad; recomendaciones que, además, pueden ser adoptadas en nuestra propia organización, en otras mutuas de accidentes laborales, patronales o entidades del movimiento asociativo del sector.

Para el desarrollo metodológico del estudio, han participado 103 grupos de empresas, que suponen un total de 177.166 trabajadores, cerca de 4.500 trabajadores con discapacidad.

Fruto del estudio se ha elaborado un informe pionero en nuestro país, donde se relaciona la discapacidad y el absentismo laboral y sus repercusiones más directas en el tejido empresarial y, por ende, en el conjunto de la sociedad. En dicho informe no solo se resume el estudio y sus conclusiones, sino que se realizan recomendaciones basadas en los resultados, dirigidas a tanto a empresas

como a trabajadores/as con discapacidad y que pueden ser adoptadas en cualquier organización.

El informe ha sido adaptado a lectura fácil para facilitar su comprensión en personas con dificultades cognitivas, diversidad cultural o idiomática.

El trabajo de investigación ha sido llevado a cabo en colaboración con ILUNION Tecnología y Accesibilidad, apoyado por una Comisión de Trabajo compuesta por las diferentes patronales estatales y autonómicas de la discapacidad y la dependencia, el CERMI, la Fundación Bequal, la Fundación ONCE y la entidad Cuarto Sector.

Ha contado con la colaboración de personas expertas de organizaciones relacionadas con el objeto del estudio (patronales estatales, sindicatos, Administraciones públicas, tejido asociativo, empresas mutualistas, Universidad de Barcelona)

A modo de resumen, el estudio concluye que la variable discapacidad no incrementa el absentismo en las empresas, incluso debemos destacar que cuando hablamos de gestión en contingencias profesionales, los ratios son inferiores si los comparamos con profesionales sin discapacidad, por lo que es necesario eliminar este estigma tan perjudicial para el colectivo que dificulta de manera ostensible la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Palabras clave: absentismo, estigmas, discapacidad, siniestralidad laboral, prejuicios, empoderamiento

1. Introducción

Activa Mutua, mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 3, es una de las 20 mutuas de accidentes que operan en el país y da cobertura a más de 65.000 empresas afiliadas, distribuidas por toda la geografía estatal, que suponen más de 550.000 trabajadores/as y 80.000 personas autónomas.

Si bien es cierto que la política y estrategia de Activa Mutua, como todas las organizaciones del sector, está enfocada a garantizar la satisfacción de necesidades de las empresas mutualistas y sus trabajadores, tenemos puesta en marcha una estrategia concreta en materia de responsabilidad social, materializada en el Marco estratégico de RSC 2016-2018. El objetivo es estructurar e impulsar acciones sociales con la participación de la plantilla, impulsadas por la entidad. Entre los ámbitos de actuación destaca la Gestión de la diversidad, con especial atención a las personas con discapacidad.

En este sentido, y persiguiendo uno de los objetivos del Marco: “Establecer la discapacidad como un ámbito de especialización y diferenciación, convirtiéndola en

uno de sus principales vectores” hemos tenido en especial consideración a las personas con diversidad funcional, al margen de que puedan ser clientes, trabajadores de la entidad o mutualistas que han sufrido una discapacidad sobrevenida.

Muestras de ello son la Firma del Charter de la Diversidad, promovido por la Fundación para la Diversidad y la Fundación Alares, mediante el cual Activa Mutua manifiesta su responsabilidad con los principios de inclusión y no discriminación en el entorno laboral, favoreciendo la igualdad de oportunidades en nuestra organización; la certificación con el sello BEQUAL PLUS, como apuesta por la normalización de las personas con discapacidad en la sociedad y su inclusión laboral; o la creación de la Oficina sectorial Activa Mutua Discapacidad y Dependencia, entre cuyos objetivos está el de reducir la Siniestralidad y el Absentismo de profesionales con discapacidad de empresas mutualistas y de la propia organización.

Todo ello demuestra que para Activa Mutua, la diversidad corporativa y la inclusión son un valor transversal y fundamental para el cumplimiento de nuestra misión.

Y en concreto, el presente proyecto “Estudio del absentismo en personas con discapacidad” es fruto de dicha apuesta, por varios motivos:

- Responde a la apuesta por el talento en cuanto a valoración y refuerzo de sus competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes de las personas con discapacidad, apoyando su empoderamiento y su inclusión sociolaboral
- Acepta, respeta y aprovecha las perspectivas diversas mediante la estrecha colaboración con el movimiento asociativo, con las patronales del sector y el resto de organizaciones que representan al colectivo de personas con discapacidad; consideramos que quienes les representan son quienes mejor pueden aportar sus necesidades reales, por lo que el proyecto intenta dar respuesta a una importante necesidad explícita en un amplio ámbito social y laboral.
- Reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas que compone un amplio grupo de Interés no solo de nuestra propia organización, sino de todas las empresas que tienen trabajadores/as con discapacidad así como en otras mutuas y organizaciones.
- Apoyar el empoderamiento y la inclusión de personas con discapacidad, eliminando la barrera de los prejuicios en cuanto a la siniestralidad de las personas con discapacidad, facilitando la apertura de la sociedad a su enriquecimiento con la diversidad humana.

Desde Activa Mutua consideramos un hito importante la realización de este pionero estudio sobre el fenómeno del absentismo laboral con relación a las personas

con discapacidad y sus repercusiones más directas en el tejido empresarial y, por ende, en el conjunto de la sociedad.

2. Objetivos

Objetivos Cualitativos

Apoyar el empoderamiento y la inclusión de personas con discapacidad, apostando por el talento en cuanto a valoración y refuerzo de sus competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes.

Ser innovadores, ya que no existe un estudio de esta índole en nuestro país.

Eliminar la barrera de los prejuicios en cuanto a la siniestralidad de las personas con discapacidad, facilitando la apertura de la sociedad a su enriquecimiento con la diversidad humana.

Poner en valor medidas alternativas (como el teletrabajo) que favorecen los apoyos necesarios en función de la individualidad de las personas, impulsando de esta forma la diversidad corporativa en las empresas.

Objetivos cuantitativos

Conocer entre los trabajadores con discapacidad qué causas y variables influyen en mayor medida en sus cifras de absentismo y siniestralidad laboral (sector productivo, edad, tipo de discapacidad, sexo, tipo de contrato, tipo de empresa, etc.).

Tener un conocimiento aproximado de datos sobre absentismo y siniestralidad laboral de personas con discapacidad, de una muestra de empresas en España de diversos sectores y características, y contando con todo el tejido asociativo.

Comparar los datos de absentismo y siniestralidad laboral entre personas con y sin discapacidad en esa misma muestra de empresas, para conocer si es una variable influyente sobre estos fenómenos y en qué grado.

3. Alianzas y colaboración

El trabajo de investigación ha sido llevado a cabo por Activa Mutua en colaboración con Ilunion Tecnología y Accesibilidad, a través de su Departamento de Estudios e Investigación Social y del Área de Accesibilidad Tecnológica.

La Comisión de Trabajo del estudio estuvo compuesta por las diferentes patronales estatales y autonómicas de la discapacidad y la dependencia, el CERMI, la Fundación Bequal, la Fundación ONCE y la entidad Cuarto Sector.

Ha contado con la colaboración de personas expertas de organizaciones relacionadas con el objeto del estudio. Entre ellas, se encuentran representantes de patronales estatales (AEDIS, AMAT, CEOE, CONACEE y FEACEM), sindicatos (CCOO y UGT), administración pública (INAP e INSHT), tejido asociativo (CERMI, CEDDD, FSC INSERTA y FUNDACIÓN BEQUAL) y empresas mutualistas muy comprometidas con las personas con discapacidad (APPLUS IDIADA, ASPANIAS BURGOS, FAAM, FUNDACIÓN PERE MATA, TECNOCOM y UNIVERSIDAD DE LLEIDA), con la finalidad de que pudieran aportar datos cualificados al estudio.

AFANIAS (CEE) para la impresión del informe

4. Metodología

4.1. Ámbito de implementación

En el estudio participaron 103 grupos de empresas, que suponen un total de 177.166 trabajadores, de los cuales casi 4.500 tienen algún tipo de discapacidad.

- El ámbito geográfico que abarca es España, con representación todas las comunidades autónomas del país, tal y como se muestra en la Figura 1 teniendo mayor presencia las comunidades de Cataluña, Madrid, Castilla y León, València y Andalucía. Los resultados, por tanto, son aplicables a todas las empresas del ámbito español, cualquiera que sea su tipología, privada, pública, convencional o empresas protegidas; de ahí el carácter transversal y transferible del estudio.

Los resultados por tanto, son aplicables a todas las empresas del ámbito español, cualquiera que sea su tipología, privada, pública, convencional o empresas protegidas; de ahí el carácter transversal y transferible del estudio.



Figura 1: distribución de empresas participantes en el estudio

4.2. Fases del estudio

El estudio fue realizado entre mayo y diciembre de 2016. Para la obtención de datos sobre siniestralidad laboral se tuvo en cuenta el avance proporcionado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de enero a diciembre de 2016; en cambio, no existían datos de siniestralidad en personas con discapacidad. Estas características hacen que los resultados sean de tipo transversal, es decir, las variables estudiadas se miden tanto en la condición en la que se encuentran al momento de realizar el estudio, como de forma prospectiva, con posterioridad al mismo.

Para la realización del estudio se ha aplicado una metodología que combina técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa para conocer los aspectos de interés sobre la población que se está estudiando: por un lado, dimensionar el fenómeno, y, por otro, conocer las causas dando sentido a los datos estadísticos.

Las fases del proyecto completo han sido las siguientes:

- I. Planteamiento del contexto y conceptualización a través de una revisión bibliográfica
- II. Recogida de datos sobre absentismo y siniestralidad laboral de personas con discapacidad de una muestra de empresas en España de diversos sectores y características.
- III. Realización de 19 entrevistas en profundidad a expertos/as de organizaciones públicas y privadas relacionadas con el objeto de que pudieran aportar tanto datos como perspectivas cualificadas al estudio.
- IV. Administración de un cuestionario online a empresas que desearan participar en este estudio, donde se plasman las principales variables a medir
- V. Análisis de datos
- VI. Obtención de resultados, conclusiones y recomendaciones
- VII. Elaboración de informe (Anexo I). Destacar que una vez elaborado se realizó su adaptación en lectura fácil y edición especial (Anexo II) para facilitar su comprensión a todas las personas.

El estudio así como el informe final fueron presentados en el mes de abril de 2017, y en la actualidad se está realizando una labor de difusión en todas las comunidades autónomas, entre empresas convencionales y protegidas, patronales, movimiento asociativo y administraciones públicas.

5. Resultados

A modo de resumen, algunos de los resultados extraídos del estudio han sido los siguientes:

- La pluralidad de enfoques y definiciones del absentismo laboral pone de manifiesto que *el absentismo es un fenómeno complejo y multifactorial*
- Casi un 36 % del total de las empresas consultadas *no realizan ninguna medición del absentismo* entre sus trabajadores
- No se plantea que la discapacidad *per se* sea una variable que influya en un mayor absentismo. *Otros prejuicios más generales sobre la discapacidad influyen más que el absentismo*, relacionados fundamentalmente con el desconocimiento

- la mitad de las empresas considera que el absentismo laboral entre personas con discapacidad es similar a las personas sin discapacidad, que tener una discapacidad no influye en unas mayores tasas de absentismo laboral, pero que *el absentismo laboral puede ser un inconveniente a la hora de contratar a personas con discapacidad*
- El *absentismo de los/las trabajadores/as con discapacidad supone un 11,2 %, frente al 10,6 %* de absentismo de la plantilla sin discapacidad. No hay diferencia en el absentismo de los/las trabajadores/as con discapacidad en contingencias comunes ni en permisos remunerados. La diferencia solo es mayor para permisos de maternidad/paternidad y tratamientos por discapacidad
- No se conoce con exactitud cuál es la incidencia de este fenómeno entre los trabajadores con discapacidad en las empresas por *la falta de estudios y estadísticas oficiales*.
- Casi el 70 % de las *empresas no contabilizan los costes* que supone el absentismo laboral de sus trabajadores/as

A partir de los resultados, el estudio ofrece algunas recomendaciones para las empresas, relacionadas con el cambio de perspectiva respecto al problema del absentismo y la accidentalidad, la incorporación de la variable “discapacidad” en las estadísticas, campañas de prevención e información, apuesta por la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas facilitando los ajustes razonables, productos de apoyo y adaptación de los puestos de trabajo necesarios, las políticas empresariales sobre flexibilización y conciliación, el teletrabajo como instrumento útil, o las medidas de prevención de riesgos laborales inclusivas

6. Principales hitos

Con este estudio de investigación y sus resultados, Activa Mutua ha conseguido importantes hitos, como son:

- *Apuesta decidida por el empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad* en las empresas ordinarias
- *Carácter innovador*: La realización de un *estudio pionero* sobre la temática que se hacía necesario, ya que existía un amplio consenso sobre la dificultad de analizar el fenómeno del absentismo, sus causas, su definición y sus soluciones.

- *Proyección de los resultados*: La realización de este proyecto ha supuesto un paso importante, proyectando con la aplicación de sus resultados una reducción del impacto de la siniestralidad y el absentismo laboral de forma sectorial.
- *Cooperación*: trabajamos junto con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Consejo Español para la Defensa de las Personas con Discapacidad y/o Dependencia (CEDDD), con las patronales del sector y el resto de organizaciones que representan al colectivo de personas con discapacidad. De este modo, un importante número de entidades han participado tanto en su elaboración como en su difusión, lo cual nos ha llevado a aceptar, respetar y aprovechar las perspectivas diversas a través de la colaboración, valor fundamental de la diversidad corporativa.
- *Alcance*: uno de los hitos más importantes de este proyecto es el alcance que puede llegar a tener para la eliminación de estigmas y la integración en distintos y variados ámbitos, como son empresas ordinarias y empresas protegidas, patronales, administraciones públicas, otras mutuas o la sociedad en general
- *Impulso*: Este estudio ha sido un gran avance impulsado por la sinergia con las distintas entidades participantes, pero también supone un comienzo para nuevas vías de trabajo generadas a través de sus conclusiones
- Posibilidad de *transferencia* (los resultados pueden ser transferidos a otros ámbitos e instituciones) y de *aplicabilidad* (la traducción de dichos resultados en impactos concretos en al área de las políticas públicas y organizacionales); aspectos que merecen ser tenidos en cuenta para valorar el potencial de cambio que puede suponer este estudio en el cambio de pensamiento y práctica de empresas y sociedad en general.
- Conclusiones tangibles y concretas que garantizan la sensibilización, la no-exclusión y la eliminación de estigmas, dando cumplimiento a lo recogido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU

El proyecto fue presentado en el mes de mayo de 2017. En la actualidad se está llevando a cabo una campaña de difusión del proyecto en todas las comunidades autónomas, con el apoyo de gobiernos autonómicos y de las entidades representantes de personas con discapacidad.

Se ha realizado una publicación en lectura fácil del informe fruto del estudio para facilitar su comprensión a todas las personas.

Tanto el informe completo como su versión en lectura fácil pueden encontrarse y descargarse en la página web <http://www.activamutua.es>

El proceso de inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad. Buenas prácticas de la asociación de mujeres con discapacidad XARXA

Beatriz Moreno Calle

*Psicóloga. Técnica de inserción sociolaboral
Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA
C/ Marqués de Elche, 17 València
orientacionsociolaboral@asocxarxa.org, <http://www.xarxamujeres.es>*

RESUMEN

Desde la Asociación de Mujeres con Discapacidad Xarxa, se está desarrollando desde el año 2014 el Programa de Atención, Información y Orientación para la Formación e Inserción Sociolaboral de las Mujeres con Discapacidad, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la convocatoria de subvenciones estatales destinadas a la realización de Programas de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El objetivo de esta comunicación es analizar la realidad de las mujeres con discapacidad y emitir propuestas sobre las políticas públicas relativas al fomento del empleo de mujeres con discapacidad, así como plantear medidas de acción positiva y de carácter transversal para el área de empleo.

La metodología utilizada consistirá en primer lugar en exponer los datos estadísticos referentes al empleo en las mujeres con discapacidad, así como las directrices propuestas en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, como punto de partida. Posteriormente se describirá la múltiple discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, analizando las causas-efectos de esta problemática. En tercer lugar se explicará las actividades y servicios que se desarrollan en la Asociación XARXA, así como las estrategias utilizadas para fomentar la autonomía y empleabilidad de las mujeres con discapacidad.

Para facilitar la inclusión sociolaboral de las mujeres con discapacidad en los ámbitos educativo, laboral y social, se ha de realizar un cambio de enfoque global en el tratamiento de la discapacidad, incluyendo la perspectiva de género en todas las estrategias y programas que emprendan los Poderes Públicos.

También resulta esencial la aplicación del principio de transversalidad en todas las acciones desarrolladas por las Administraciones Públicas y las empresas privadas, fomentando programas de formación sociolaboral que engloben las perspectivas de género y discapacidad.

Palabras clave: mujer, discapacidad, empleo, género

1. Introducción

Las personas con discapacidad son aquellas que presentan algún tipo de discapacidad física, mental, sensorial y/o intelectual, que genera ciertas dificultades para su participación en diferentes ámbitos de la vida.³

Según la base de datos de personas con discapacidad, a 31 de diciembre de 2.015, constan 2.998.639 personas con algún tipo de discapacidad reconocida, de las cuales 1.492.946 son hombres (49,8 %) y 1.505.645 son mujeres (50,2 %) [1].

3. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su Artículo 4. Titulares de los derechos, establece que:

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Gráficos: Personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%.
Distribución por sexo y Comunidad Autónoma.

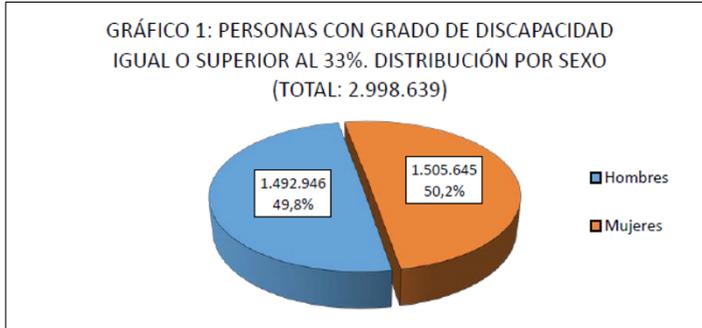
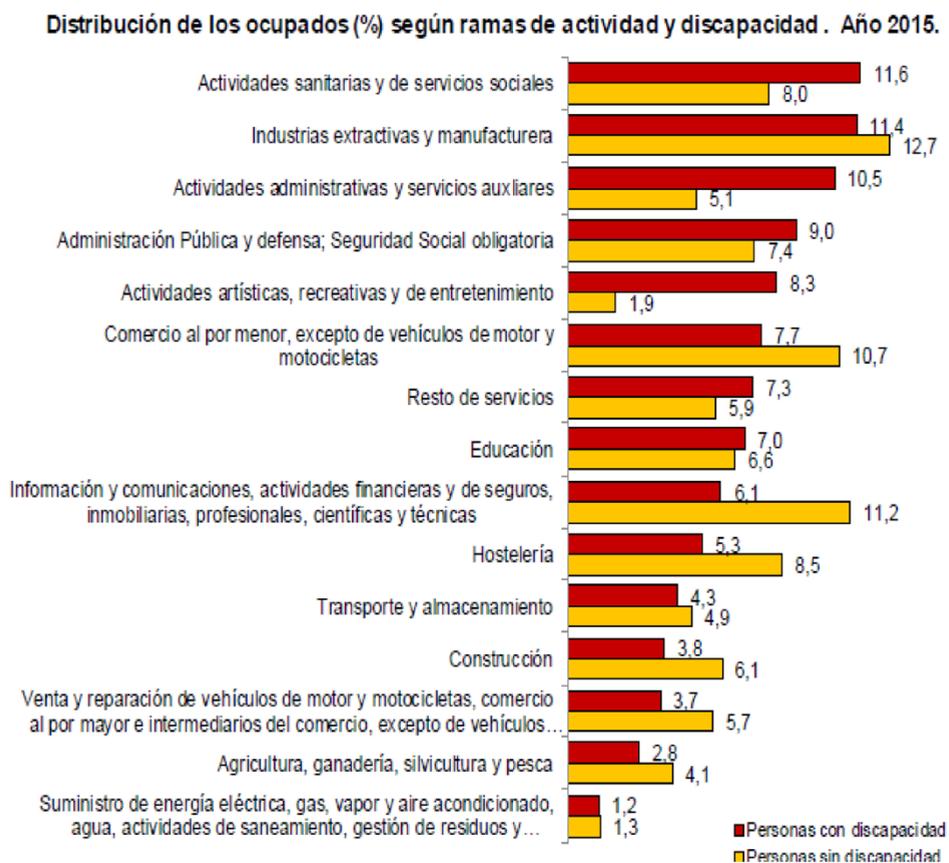


Figura 1. Personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
Distribución por sexo (2016)

Respecto a los resultados que se muestran en la Encuesta de población sobre las personas con discapacidad del INE (2016) [2], a continuación vamos a describir algunos datos de interés que son de utilidad para analizar el contexto de la mujer con discapacidad en relación al ámbito laboral:

En España, en 2015 había 1.774.800 hogares en los que había al menos una persona con discapacidad oficialmente reconocida, con edad de trabajar (entre 16 y 64 años), esta cifra representa el 5,9 % de la población española en edad laboral.

Podemos observar cómo en 2015 las personas con discapacidad ya iban destacando en algunos sectores determinados (actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades administrativas y servicios auxiliares) superando a las personas sin discapacidad.



(*) Los resultados inferiores a 5.000 personas deben tomarse con precaución porque están afectados por errores de muestreo elevados.

Figura 2. Distribución de los ocupados (%) según ramas de actividad y discapacidad.
Año 2015

Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (33,1 % frente a 34,4 %). La tasa de empleo de los varones con discapacidad superó en un punto a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 11,8 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en 2015 (31,1 %) fue superior a la de los hombres (30,9 %). Para las mujeres sin discapacidad también fue mayor, en una cuantía ligeramente superior.

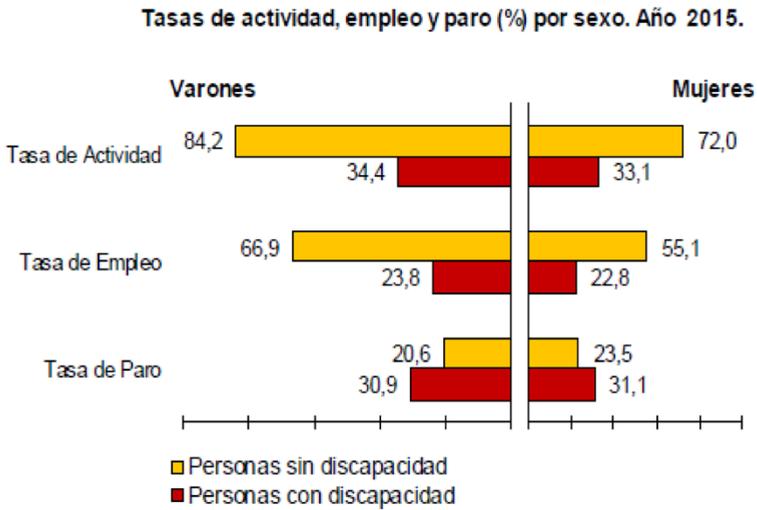


Figura 3. Tasa de actividad, empleo y paro (%) por sexo (2015)

Respecto a las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la seguridad social, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia, observamos que el 28,8 % de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social en 2015 tenía algún tipo de deducción en las cotizaciones, 0,5 puntos menos que en 2014.

En 2015 el porcentaje de asalariados con discapacidad con la modalidad de contrato específico de discapacidad descendió hasta el 28,7 %. Las deducciones en las cuotas de cotización y la contratación específica beneficiaron, sobre todo, a la población masculina, en un 32,6 %, mientras que a las mujeres únicamente en 23,9 %, con una diferencia de casi 9 puntos. Por otro lado, el grupo de edad de 16 a 44 años fueron los más beneficiados, así como los grupos de discapacidad asociados a deficiencia sensorial e intelectual y a las personas con mayor grado de discapacidad (75 % y más).

Los datos muestran la evidente dificultad del acceso de las mujeres al mercado laboral.

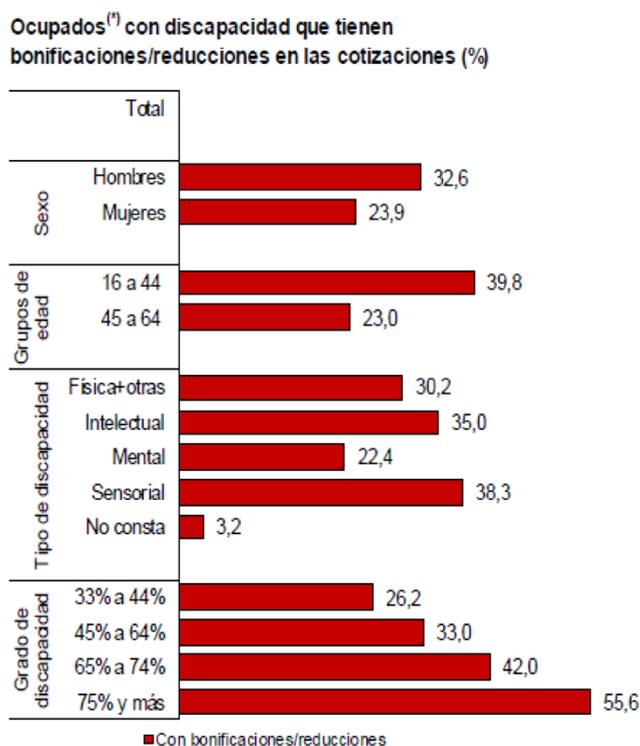
Por ello, a nivel europeo y también nacional se han elaborado estrategias, generando una serie de medidas para favorecer la integración laboral de las trabajadoras con discapacidad.

Concretamente, en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 [3], dentro del área de empleo, la medida 4 versa sobre la promoción de actuaciones es-

pecíficamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

También dentro del área de Igualdad y colectivos vulnerables, la discapacidad es un añadido que supone un efecto de multi-exclusión y recomienda la identificación de actuaciones concretas que fomenten la acción positiva. Dentro de esta área la medida 2 consiste en desarrollar una Estrategia Global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género y la infancia.

Respecto a la implantación, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 alude de manera concreta a la sensibilización en la sociedad para así romper los estereotipos negativos hacia las mujeres con discapacidad.



(*) Solo personas que cotizan a la TGSS.

El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Figura 4. Ocupados con discapacidad que tienen bonificaciones/reducciones en las cotizaciones (%). Año 2015

2. Múltiple discriminación de las mujeres con discapacidad

El origen del problema se encuentra en la invisibilidad que han sufrido las mujeres con discapacidad (a diferencia de los hombres con discapacidad) durante décadas, recluidas para la realización de las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Todo esto ha contribuido a la escasa participación de las mujeres con discapacidad en los procesos formativos, lo que ha repercutido en su baja participación en el mercado laboral actual.

La socialización de género se implementa en primer lugar en la familia, transmisora de valores que inciden en el desarrollo intelectual, también la escuela y el grupo de amigos/as, o la pertenencia a un grupo social determinado, especialmente en la adolescencia, influirá en la subjetividad y el establecimiento de posicionamientos sociales, construyéndose así la identidad de género. La conformación de la identidad de género en base a ese ordenamiento psicosocial dicta unos roles de género que modelan la conducta y unos estereotipos de género que delimitan posiciones de identidad [4].

Precisamente las dificultades añadidas de las mujeres con discapacidad respecto al acceso tanto a la formación como posteriormente al mercado laboral, todavía propician, más aún, el hecho de quedarse relegadas al ámbito doméstico-privado, asignado tradicionalmente a las mujeres. Las tareas asignadas a este ámbito son muy variadas, como son limpieza del hogar, cocinar, cuidado de miembros de la familia (hijos, marido, padres, suegros). Esto implica el desarrollo de diversas funciones y por tanto implica la puesta en práctica de ciertas destrezas tanto físicas (cargar peso, agacharse, estar de pie, posturas forzadas, movimientos bruscos, etc.), como mentales (capacidad organizativa, de gestión económica y de tiempo, resolución de problemas y toma de decisiones, habilidades sociales y de negociación, etc.). Tradicionalmente estas tareas han sido invisibilizadas e infravaloradas.

Estas percepciones culturalmente construidas y transmitidas, impulsan la falta de igualdad de oportunidades en relación al empleo por el hecho de ser mujer y además tener una discapacidad. Estos prejuicios y estereotipos actúan en el imaginario colectivo no solo de las empresas, sino también del entorno familiar de las mujeres con discapacidad y, lo que es más grave, en la autopercepción de las mujeres con discapacidad, contribuyendo así a la infravaloración de sus capacidades por parte de las mujeres con discapacidad y el consecuente menoscabo de su autoimagen y autoestima. Esto condiciona negativamente las posibilidades a medio y largo plazo de desarrollo personal y de participación social.

En esta misma línea, el confinamiento de la mujer con discapacidad al ámbito familiar dificulta también su acceso a los diferentes niveles educativos y a la formación reglada y no reglada, teniendo como consecuencia la necesidad de hacer frente

a mayores obstáculos para acceder al mercado laboral y conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva.

Hablar de discriminación múltiple respecto a las mujeres con discapacidad, es hacer referencia a la conexión que existe entre la discapacidad y el género y analizar sus consecuencias. Las mujeres con discapacidad soportan mayores prejuicios y estereotipos que los hombres con discapacidad, y esto genera una baja autoimagen social y laboral [5].

Los estereotipos de género hacen referencia a las características implícitas de la mujer tradicional (esposa, madre, cuidadora) junto con los prejuicios de la discapacidad (falta de capacidades, bajo rendimiento, imagen poco estética), y que tienen su origen en el desconocimiento, el rechazo y el recelo social

En muchas ocasiones son social y, laboralmente invisibles y esta falta de visibilidad hace que no se atienda convenientemente a sus necesidades, limitando así su posición social y las posibilidades de ejercer los derechos que como ciudadanas se alcanzan a través del empleo.

La perspectiva de género permite cuestionar valores y mitos en las relaciones entre los sexos, desvelando las relaciones asimétricas de dominación/subordinación y los efectos que estas asimetrías producen en los diversos ámbitos; personal, social y profesional de la vida de hombres y mujeres [6].

3. Buenas prácticas de asociación de mujeres con discapacidad XARXA

3.1. Presentación Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA

La Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA es una Asociación perteneciente al Tercer Sector, con carácter municipal, autonómico y estatal. Es constituida en el año 2005 para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad. La Asociación XARXA cuenta actualmente con 558 socias con las que se trabaja para lograr la plena normalización de la vida de las mujeres con discapacidad y una igualdad de género real.

XARXA dispone de un espacio de información, formación y diálogo donde mujeres con cualquier tipo de discapacidad (física, sensorial, psíquica y/o intelectual) de cualquier edad pueden contribuir a la consecución de la igualdad real de oportunidades.

La Asociación XARXA dispone de diferentes servicios para dar respuesta a las posibles necesidades y demandas de las mujeres con discapacidad:

1. Servicio de Asesoramiento Jurídico
2. Servicio de Atención Psicológica
3. Servicio de Orientación Sociolaboral
4. Cursos de Nuevas Tecnologías
5. Taller de Empoderamiento para el Crecimiento Personal
6. Taller de Empoderamiento para mujeres con discapacidad que han sufrido violencia o discriminación en algún momento de su vida
7. Talleres variados: Danza, Mandalas, Yoga, Tarde de Bienestar, Primeros Auxilios, Nutrición.

Desde la Asociación XARXA se pretende dar respuesta a las necesidades de las mujeres con discapacidad de manera integral, es decir, teniendo en cuenta diferentes áreas de su vida (social, psicológica, de empleo, cultural, educativa, de salud, etc.).

Desde el primer momento que la mujer con discapacidad acude a la Asociación, se realiza una evaluación de cuáles son sus necesidades y demandas, desde la perspectiva de género, atendiendo a su condición de mujer con discapacidad y las implicaciones que conlleva, así como la gestión que la mujer lleva en cada área de su vida. A partir de ahí se la deriva a los diferentes servicios y actividades en función de sus necesidades particulares.

Los servicios que se ofrece desde la Asociación XARXA son totalmente gratuitos para las beneficiarias, puesto que para la realización de los mismos, XARXA recibe subvenciones de diferentes organismos públicos: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Generalitat Valenciana, Ayuntamiento de València y Diputación de València.

Además la Asociación XARXA recibe donaciones privadas de empresas y particulares, así como colaboraciones puntuales con entidades públicas. Por otro lado, cuenta con cuatro personas voluntarias para el desarrollo de varios Talleres.

3.2. Programa de inserción sociolaboral de Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA

El Programa de Atención, Información y Orientación para la Formación e Inserción Sociolaboral de las Mujeres con Discapacidad de la Asociación XARXA es financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el marco de la convocatoria de subvenciones estatales destinadas a la realización de programas de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El objetivo general del Programa es favorecer el desarrollo de habilidades sociolaborales, así como mejorar la empleabilidad, promoviendo el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad que se incorporan al Programa, cuyo objetivo es superar posibles situaciones de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.

Este Programa se lleva realizando desde el año 2014 y hasta ahora se han atendido a 116 usuarias, se ha colaborado con 76 empresas, se han realizado 223 derivaciones y 41 inserciones.

A continuación se va a describir la metodología, así como las diferentes acciones que se realizan con las participantes del Programa de Inserción Sociolaboral:

FASE I. Acogida y diagnóstico

1. Recogida de documentación y firma del consentimiento expreso para la cesión de datos.
2. Entrevista de diagnóstico individual para el análisis de la empleabilidad que incluye los apartados: datos personales, datos sobre discapacidad, situación socio familiar, formación y conocimientos adquiridos, situación laboral, desarrollo profesional, expectativas laborales y disponibilidad para el empleo.

La evaluación y diagnóstico se realiza desde la perspectiva de género. De este modo, se contextualiza y se comprende la causa del problema y esto nos ayuda a plantear actuaciones. Desde ese mismo análisis se plantea que el objetivo es conseguir un cambio en el origen del problema y en las diversas dinámicas en las que se encuentra la mujer con discapacidad.

FASE II. Desarrollo de itinerario individualizado de inserción laboral

Durante esta fase se desarrollan acciones individuales y colectivas de orientación laboral para la búsqueda activa de empleo.

Acciones individuales

- Herramientas básicas para la búsqueda de empleo: CV, carta de presentación y agenda laboral.

- Técnicas básicas para la búsqueda de empleo: autocandidatura, elaboración y uso de directorios de empresas, búsqueda de ofertas en Internet, registro e inscripción en portales de empleo, intermediarios del mercado laboral, conocimiento y utilización de SEPE/SERVEF, etc.
- Definición y reorientación de objetivo profesional.
- Asesoramiento formativo y derivación a otras acciones o cursos para la mejora de la empleabilidad.
- Asesoramiento laboral.
- Desarrollo de aspectos personales para la ocupación y autoconocimiento.
- Entrenamiento en habilidades socio laborales.
- Técnicas de motivación.
- Circuito de selección y técnicas de entrevista.
- Información y formación en autoempleo.

Acciones grupales

Se desarrollan diferentes Talleres con el objetivo de Fomentar el desarrollo de habilidades socio-laborales básicas para el empleo, desde el autoconocimiento de la persona, así como incrementar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad desempleadas.

Hay dos Talleres que se realizan a lo largo de todo el año y que son esenciales para fomentar la autonomía de la mujer con discapacidad, así como su empleabilidad.

1. Taller de Autogestión Eficaz en la búsqueda de empleo. Consiste en que las mujeres con discapacidad aprendan a realizar una búsqueda de empleo por internet de manera autónoma. Al principio se realiza de manera guiada por la Técnica de empleo, pero cada vez es más autónoma.
2. Taller de Empoderamiento para el crecimiento personal. El empoderamiento pretende no solo que la mujer se vaya haciendo dueña de su vida si no que se dé un cambio en su posición y condición y en las relaciones de dominio/sumisión.

El empoderamiento alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. Consiste en el paso de una situación de subordinación a una situación en la que se tiene control sobre las decisiones que afectan la propia vida. Esto es, pasar de no tener poder a sí tenerlo. El empoderamiento femenino se entiende como el proceso a través del cual,

las mujeres llegan a ser capaces de organizarse, trabajando para aumentar su propia autonomía, para hacer valer su derecho a tomar decisiones y a controlar los recursos que les ayudarán a cuestionar y a eliminar su subordinación en relación al varón. Es un proceso que se da de “abajo arriba”, o de “dentro a fuera” es decir nadie nos lo puede conceder, más bien se desarrolla, se obtiene [7].

FASE III. Inserción laboral

Durante esta fase se realiza un trabajo que se adecua al perfil, capacidades e intereses individuales de cada usuaria de XARXA. Para ello, se ha utiliza la metodología que detallamos a continuación:

- Presentación de ofertas de trabajo:
 - Información a la candidata de la oferta de empleo: asegurándonos de su comprensión, valoración con la candidata del ajuste de sus capacidades al puesto de trabajo y las adaptaciones necesarias.
 - Elaboración de un informe donde se recoge el perfil formativo, profesional y competencial de la candidata; valoración del ajuste de la persona con el puesto de trabajo, y donde, si acaece, se mencionan las medidas de adaptación necesarias para la posible incorporación del trabajador.

- Apoyo en el proceso de selección y contratación en los que ha participado:
 - Apoyo frente a la resolución del proceso de selección.
 - Orientación a la candidata en la tramitación de su contratación.

FASE IV. Seguimiento

Se realizan tareas de seguimiento a la inserción desde una doble vertiente: la mujer con discapacidad y la empresa. El entorno laboral también tiene que saber gestionar adecuadamente la discapacidad y, por tanto, es necesario aplicar recursos y estrategias que no obstaculicen su incorporación y adaptación.

El acompañamiento varía en intensidad, frecuencia y duración según las necesidades detectadas. Las tareas que se ejecutan son:

- Valoración del puesto de trabajo y generación de la descripción del puesto lo más precisa posible.
- Identificación de un referente de la empresa.
- Identificación de la posible aplicación de ayudas técnicas.
- Valoración de la aplicación de ajustes razonables a las funciones del puesto de trabajo.
- Contacto telefónico y presencial con el interlocutor de la empresa.
- Contacto telefónico y presencial con el usuario incorporado a la empresa.
- Tutorías individualizadas de seguimiento.
- Reevaluación constante del rendimiento y las metas conseguidas.
- Gestión de conflictos laborales y generación de posibles alternativas de solución

La descripción de las acciones que se llevan a cabo con la empresa se detalla a continuación:

FASE I. Prospección de empresas

Con el objetivo último de conseguir la inserción sociolaboral de las participantes del Programa, se contacta con diferentes empresas perteneciente a la provincia de València.

El procedimiento de contacto establecido para la prospección ha sido:

- Contacto telefónico con el departamento de RRHH o, en su defecto, el responsable de selección o gerente de la empresa para explicarle el Programa.
- Envío de información por correo electrónico y concertación de visitas.
- Seguimiento de todo el proceso (recepción de ofertas y derivación de candidatos).

FASE II. Inserción laboral

Durante esta fase se han desarrollado las siguientes tareas:

- Captación de oferta de trabajo fruto de la prospección realizada.
- Cumplimentación de DPT bajo criterios de Igualdad de Oportunidades: capacidades requeridas, accesibilidad del lugar de trabajo y riesgos.

- Preselección de candidatas acordes al perfil solicitado.
- Presentación de candidaturas mediante la emisión de un informe del ajuste persona-puesto donde se incluye: perfil formativo, profesional, competencial, valoración del ajuste de la persona al puesto y las medidas de adaptación necesarias para la posible incorporación del trabajador.

FASE III. Seguimiento y acompañamiento

Durante el período de actuación, así como en la actualidad, se continúa realizando el seguimiento y apoyo a las candidatas en el proceso de adaptación y mantenimiento del puesto de trabajo.

4. Conclusiones y acciones necesarias

Las mujeres con discapacidad tienen menor formación y niveles educativos y culturales más bajos, así como menor actividad laboral y/o con puestos de trabajo de categorías inferiores y peor remuneradas. Así mismo, también presentan mayor aislamiento social, más baja autoestima, mayor dependencia económica respecto de la familia y/o personas responsables de apoyarlas, mayor dependencia socio-afectiva y emocional, menor desarrollo personal y social, así como una baja autovaloración de su propia imagen.

Para facilitar la inclusión sociolaboral de las mujeres con discapacidad en los ámbitos educativo, laboral y social, se ha de realizar un cambio de enfoque global en el tratamiento de la discapacidad, incluyendo la perspectiva de género en todas las estrategias y programas que emprendan los Poderes Públicos.

También resulta esencial la aplicación del principio de transversalidad en todas las acciones desarrolladas por las Administraciones Públicas y las empresas privadas, fomentando programas de formación sociolaboral que engloben las perspectivas de género y discapacidad.

Por otro lado, se han de implementar políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, incluyendo la perspectiva de la discapacidad.

Imprescindible resulta también incluir el género y la discapacidad como indicadores de manera transversal en los estudios estadísticos relativos a los ámbitos educativo, laboral y social.

Por otro lado, la sensibilización y formación a profesionales respecto al doble enfoque de género y discapacidad son indispensables para conseguir una adecuada profesionalización de los agentes implicados.

Para todo ello, se han de adoptar medidas efectivas que potencien la participación real de las mujeres con discapacidad en la política y en el diseño de programas sobre discapacidad, así como aumentar y difundir la información y sensibilización en los ámbitos educativo y laboral sobre los derechos de las niñas y mujeres con discapacidad para conseguir la plena concienciación social.

Finalmente, para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los ámbitos (educativo, formativo, empleo, sanitario, político, cultural, deportivo, ocio y tiempo libre), se ha de garantizar la accesibilidad en todos los niveles (acceso a recursos, servicios, comunicación) eliminando las barreras, tanto arquitectónicas como de comunicación y sociales, que puedan vulnerar el correcto ejercicio de los derechos, creando servicios específicos que cubran las posibles necesidades, así como proponiendo nuevas medidas que tengan en cuenta el género y la discapacidad.

Referencias

- [1] *Base Estatal de de datos de personas con valoración del grado de discapacidad* (31/12/2015). Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación, diciembre 2016.
- [2] Instituto Nacional de Estadística (2016): *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad año 2015* (en línea) <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>.
- [3] *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Gobierno de España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2011.
- [4] Martínez Benlloch, I. *Subjetividad y género*. València: Ediciones Episteme, S.L., 1996.
- [5] *Discriminación y acceso al empleo de las mujeres con discapacidad* (2017). Secretaría Confederal. Departamento Confederal de Servicios Sociales UGT.
- [6] Scott, J. W. “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”. En Lamas, Marta (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (265-302). PUEG, México, 1996.
- [7] Bojó, P. (2016). *Intervención con mujeres víctimas de violencia machista desde una perspectiva de género y a través del empoderamiento*. FOCAD. Consejo General de Psicólogos de España (vigésimo novena edición enero-marzo 2016).

El seguimiento de la inserción laboral en los egresados de la Universidad de Murcia. Resultados de los egresados con discapacidad

M^a Belén García-Palma¹, Antonia Martínez Pellicer²

¹Observatorio de Empleo, COIE

*Dpto. Sociología, Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Murcia
mbelengp@um.es*

*²Servicio de Orientación y Empleo, COIE. Universidad de Murcia
amp@um.es*

RESUMEN

La Universidad de Murcia ha llevado a cabo recientemente una nueva edición de su estudio de inserción laboral, que permite no solo conocer cómo se desarrolla este proceso entre sus egresados y, de manera específica, entre sus egresados con discapacidad. La comunicación que se presenta muestra la información recopilada de 52 egresados de la UMU que afirman disponer del certificado de discapacidad (grado igual o superior al 33 %).

El objetivo general del trabajo realizado es incluir en el proceso de seguimiento de la inserción laboral a los egresados con discapacidad como un colectivo identificado, permitiendo una primera aproximación al conocimiento de la inserción laboral de los mismos, a través de la obtención de un conjunto de indicadores básicos sobre inserción laboral, que nos permite conocer aspectos como el acceso al mercado laboral, describir las características laborales en el empleo logrado, y conocer la opinión y valoración de los egresados con discapacidad sobre diferentes aspectos relacionados con el tránsito de la universidad al mercado laboral.

La metodología seguida es de carácter cuantitativo. El COIE, a través del Observatorio de Empleo, realiza el seguimiento de la inserción laboral de los egresados universitarios, siguiendo un proceso sistemático, mediante una encuesta bienal.

Entre los resultados, destacan la concentración de los egresados en determinadas titulaciones; aunque una mayoría se encuentra trabajando, los resultados

muestran aún un margen mejora en la inserción laboral; entre los que trabajan, se encuentran desempeñando ocupaciones técnicas y manifiestan un elevado nivel de satisfacción; entre aquellos que no trabajaban, están en búsqueda activa de empleo; la movilidad geográfica, tanto la realizada por motivos profesionales como la predisposición a la misma, es elevada.

Palabras clave: discapacidad, titulados universitarios, inserción laboral, Universidad de Murcia.

1. Introducción

El mercado de trabajo de las personas con discapacidad está siendo objeto de un análisis sistemático desde diversas instituciones dada su complejidad. Este análisis, nos permite conocer ya algunas cuestiones fundamentales relacionadas con el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, a partir de las cuales contextualizar nuevos resultados.

Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), relativos a 2016, la proporción de personas con discapacidad en el ámbito nacional asciende al 5,9 %, mientras que en la Región de Murcia este porcentaje aumenta hasta el 8,0 % (77.300 personas). Asimismo, según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) con datos relativos a 2015, en la Región de Murcia solo el 7,9 % de esta población tendría un nivel educativo superior, por lo que resulta inferior a otras comunidades autónomas o al total nacional (15,3 %)

En cuanto a los datos de desempleo, que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la operación *El empleo de las personas con discapacidad*, en la población con discapacidad hay mayor porcentaje de desempleados con estudios primarios en comparación con los parados sin discapacidad. Por el contrario, hay menor representación de parados con estudios superiores

En la Región de Murcia, entre los demandantes de empleo con discapacidad en el Servicio Regional de Empleo y Formación, los egresados universitarios representan el 4,7 % y de los 11.761 contratos realizados en la Región de Murcia a personas con discapacidad, el 4,8 % eran titulados universitarios.

Pero si hay un dato relevante en lo referido al mercado de trabajo de las personas con discapacidad es la tasa de actividad. Esta suele situarse en unos valores bastante más inferiores que la población general, en 2015, según el INE, quedaba en un 33,9 %. No obstante, el nivel educativo se muestra como una variable fundamental para elevar las tasas de actividad de este colectivo, alcanzando el 52,8 %, según mismo año y fuente.

Según el estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad (UNED-UNIDIS, 2015), el número de estudiantes con discapacidad supera los 21.000 en el año 2015. Asimismo, la mayor parte de las universidades tienen servicios de atención a estudiantes con discapacidad, si bien, las competencias en empleo están ubicadas en los Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE). Así, gran parte de las universidades encuestadas afirmaron desarrollar acciones para la inserción de universitarios con discapacidad como p. ej. orientación laboral específica, contacto con empresas para facilitar la realización de prácticas externas u otros proyectos específicos, etc., generalmente, en el marco de una colaboración entre servicios universitarios.

En definitiva, es necesario conocer el mercado de trabajo de los universitarios con discapacidad y promover acciones que faciliten una verdadera inserción profesional, esto es, aquellas acciones de carácter profesional y con cierto grado de estabilidad que permiten a la persona adquirir la experiencia y conocimientos necesarios para desarrollar su trayectoria laboral (Martínez Martín, 2000).

2. Metodología

El objetivo general del trabajo realizado es integrar en el proceso de seguimiento de la inserción laboral a los egresados universitarios con discapacidad como un colectivo diferenciado, permitiendo con ello particularizar los resultados y obtener una primera aproximación al conocimiento de la inserción laboral de los mismos, a través de la obtención de un conjunto de indicadores básicos sobre inserción laboral.

En cuanto a los objetivos específicos, son los siguientes:

- Obtener la proporción de egresados de la UM con discapacidad y su distribución por titulación.
- Conocer los aspectos básicos de un proceso de inserción en el mercado de trabajo.
- Describir las características y condiciones laborales del empleo logrado en el momento de realizar la encuesta.
- Conocer la opinión y valoración de los egresados con discapacidad sobre diferentes aspectos relacionados con el tránsito de la universidad al mercado laboral.

La metodología seguida para la obtención de información, dado que se integra en el proceso de general de seguimiento de la satisfacción e inserción laboral, es

de carácter cuantitativo. El COIE, a través del Observatorio de Empleo, realiza el seguimiento de la inserción laboral de los egresados universitarios, siguiendo un proceso sistemático y con una metodología muy definida en sus distintos aspectos (García-Palma y Martínez, 2016):

- Diseño del cuestionario y relación de indicadores. El contenido hace referencia a cuatro bloques principales: opinión y satisfacción de los egresados con la formación universitaria; acceso y características al primer empleo tras finalizar los estudios, situación laboral en el momento de hacer la encuesta y, finalmente, ajuste y satisfacción del empleo logrado.
- Diseño muestral. Población definida por los egresados de dos cursos académicos y distribución de la muestra entre todas las titulaciones atendiendo a criterios estadísticos.

Desde el año 2012 y con objeto de obtener la información relativa al colectivo de egresados con discapacidad, el cuestionario incluyó dos preguntas dirigidas a esta finalidad:

- a) Pregunta cerrada referida a si posee el certificado de discapacidad, es decir, grado reconocido igual o superior al 33 %, dirigida a todos los encuestados.
- b) Pregunta abierta que permita describir el apoyo recibido en la organización en la que se emplean, solo para aquellos titulados con discapacidad y que poseen experiencia laboral.

Para el estudio de la información disponible, se ha realizado un análisis estadístico descriptivo sobre los resultados de inserción del colectivo y de forma comparativa con el resto de egresados que no tienen discapacidad, ya que, dado el tamaño muestral no es posible realizar otro tipo de análisis.

A continuación se muestra el número de egresados encuestados que han respondido afirmativamente a la pregunta de estar en posesión del certificado de discapacidad, así como la proporción que representan sobre el total de encuestados, y su distribución por género y titulación.

Tabla 1. Encuestas obtenidas de egresados con discapacidad

	Nº encuestados con discapacidad	% sobre total encuestados	% sobre total encuestados en las mismas titulaciones
Estudio 2012	37 (25 mujeres)	1,6	3,6
Estudio 2014	49 (34 mujeres)	2,1	4,5
Estudio 2015	29 (17 mujeres)	1,5	2,9
Estudio 2017	52 (31 mujeres)	1,5	2,8

Tabla 2. Distribución de los encuestados con discapacidad por área de conocimiento. (Nº)

	CC. de la Salud	Ciencias	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	Ingenierías	Total
Estudio 2012	4	5	3	22	3	37
Estudio 2014	8	2	7	31	1	49
Estudio 2015	3	1	2	22	1	29
Estudio 2017	10	1	7	32	2	52

Tabla 3. Distribución de egresados con discapacidad por titulación

	n	%
Grado en Educación Infantil	10	19,2
Grado en Educación Primaria	9	17,3
Grado en Enfermería	8	15,4

	n	%
Grado en Relaciones Laborales Y Recursos Humanos	4	7,7
Grado en Historia	3	5,8
Grado en Ingeniería Informática	2	3,8
Grado en Trabajo Social	2	3,8
Grado en Turismo	2	3,8
Grado en Bellas Artes	1	1,9
Grado en Ciencias Ambientales	1	1,9
Grado en Comunicación Audiovisual	1	1,9
Grado en Criminología	1	1,9
Grado en Economía	1	1,9
Grado en Educación Social	1	1,9
Grado en Filosofía	1	1,9
Grado en Geografía y Ordenación Del Territorio	1	1,9
Grado en Información Y Documentación	1	1,9
Grado en Logopedia	1	1,9
Grado en Psicología	1	1,9
Grado en Traducción e Interpretación (Inglés)	1	1,9
Total	52	100,0

El perfil de las personas encuestadas queda bastante definido por género y edad, ya que son en su mayoría mujeres y tienen una media de 31 años, significativamente superior al conjunto de egresados, además, el 25,0 % tiene 40 o más años, por lo que

son personas que se incorporan a la universidad de forma más tardía para elevar su nivel educativo. No obstante, destaca que el motivo principal para la elección de la carrera universitaria es el interés o inquietud personal y no tanto las expectativas profesionales.

Tabla 4. Género y edad de los encuestados

Género	60,0 % femenino
Edad media	31 años (25,0 % tiene 40 o más años)

3. Resultados

3.1. Perfil del egresado

Los egresados universitarios con discapacidad han elegido su titulación universitaria por vocación o inquietud personal de forma mayoritaria y no tanto por unas determinadas expectativas profesionales.

Tabla 5. Motivo de elección de carrera

	%
Vocación/Inquietud personal	75,0
Expectativas profesionales	21,1
Imposibilidad de cursar otra carrera de mayor preferencia	1,9
Otros motivos	1,9

Una cuestión sin duda relevante para la empleabilidad de los universitarios es la participación en programas de prácticas externas y movilidad. En esta cuestión cabe la valoración de dos aspectos, por un lado, el grado de participación de los alumnos

con discapacidad en este tipo de programas y, por otro, qué efecto consideran que tienen en su empleabilidad. Entre los alumnos que participan, la mayor parte otorgan una gran utilidad a ambos programas de cara a su inserción laboral, siendo la respuesta más acentuada entre el colectivo de universitarios con discapacidad.

Tabla 6. Proporción de egresados que ha realizado prácticas extracurriculares o ha participado en un programa de movilidad

	%
Prácticas extracurriculares	40,4
Programas de movilidad	11,5

Tabla 7. Proporción de egresados que considera de utilidad las prácticas externas y los programas de movilidad para su inserción laboral

	%
Prácticas extracurriculares	62,0
Programas de movilidad	83,3

La movilidad geográfica es un aspecto de notable impacto en la empleabilidad de los egresados universitarios y de especial consideración para el colectivo de universitarios con discapacidad. Los resultados muestran un resultado bastante positivo, ya que, aunque casi un tercio de los encuestados afirma que esta movilidad geográfica por motivos profesionales se ha producido, más de la mitad reconocen que, aunque no se haya dado, estarían dispuestos a ella, lo cual refleja una percepción favorable a que ésta sea posible.

Tabla 8. Movilidad geográfica

	%
Sí	30,0
No, pero estaría dispuesto a ella	53,3
No y no estaría dispuesto a ella	16,7

3.2. Acceso al primer empleo

Respecto al acceso al empleo, hay una proporción muy elevada de encuestados que afirman que trabajaban antes de finalizar los estudios. No obstante, estos resultados estarían en relación con el perfil sociodemográfico de los encuestados al que antes se ha hecho referencia ya que, en términos globales, tienen una edad superior al resto de egresados y habría una proporción significativa de personas que ya se habrían insertado en el mercado de trabajo.

Tabla 9. Acceso al empleo

	%
Después de finalizar la carrera	40,6
Trabajaba antes de finalizar	59,4

Entre aquellos que se incorporan al mercado de trabajo una vez finalizados sus estudios, la mitad tarda más de 12 meses en acceder a un empleo. Este resultado no es muy positivo y resulta también difícil de valorar, ya que la variable titulación del egresado suele ser bastante determinante a la hora de acceder al mercado de trabajo y los datos disponibles no permiten un análisis por titulación. En cuanto al medio de acceso al empleo, los contactos resultan la vía más habitual, si bien, otras formas de acceso resultan también relevantes, como el envío de currículum o las convocatorias de empleo público.

Tabla 10. Tiempo de acceso al empleo tras finalizar los estudios

	%
Hasta 6 meses	25,0
Entre 6 y 12 meses	25,0
Más de 12 meses	50,0

Tabla 11. Vía de acceso al empleo de los egresados encuestados tras finalizar los estudios

	%
Envío de CV	22,2
Contactos	27,8
Convocatorias de empleo público	22,2
Otros medios	27,8

3.3. Características del empleo actual

En el momento de la encuesta, un 55,8 % del total de encuestados estarían trabajando, un 32,7 % han realizado una búsqueda activa de empleo sin éxito y un 11,5 % restante podría calificarse de no activo, ya que afirma no buscar trabajo por razones personales o bien porque se encuentra ampliando la formación (en la mayor parte de los casos cursando un Máster). De este modo, la tasa de inserción laboral, sobre aquellas personas que se encuentran activas se situaría en el 63,0 %. Este resultado deja evidentes márgenes de mejora, pero podría considerarse que se encuentra dentro de la franja de valores esperables para los egresados universitarios. Sirva como referencia, salvando las distancias metodológicas y espacio-temporales, la tasa de afiliación en 2014 para los titulados universitarios según el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que para el total de titulados universitarios se sitúa en un 64,0 %.

Tabla 12. Situación en relación con el mercado de trabajo

	%
Trabajan	55,8
Han buscado y no han encontrado	32,7
No activos	11,5
Inserción laboral (sobre activos)	63,0

En cuanto a la situación profesional de aquellos que se encuentran trabajando, lo hacen principalmente por cuenta ajena, con cierta superioridad del sector público, donde se emplean la mitad de los mismos.

Tabla 13. Distribución de egresados por modalidad del empleo

	%
Cuenta ajena, empresa	42,9
Cuenta ajena, Admón. Pública	50,0
Cuenta propia, profesional autónomo o similar	6,9

La ocupación, es un dato muy relevante ya que permite acercarse al grado de ajuste entre la formación y el empleo. En este caso, si puede afirmarse que los resultados son muy bastante positivos, ya que desempeñan ocupaciones técnicas vinculadas a grados universitarios y son minoritarios los casos en los que las ocupaciones son de nivel inferior.

Tabla 14. Distribución de egresados con discapacidad por titulación

	n	%
Enfermeros	7	26,9
Otras ocupaciones técnicas (gestores, técnicos de turismo, etc.)	5	19,2
Maestros/profesores/docentes	4	15,4
Administrativos / auxiliares técnicos	4	15,4
Orientadores / Logopedas	3	11,5
Otras ocupaciones no técnicas	2	7,7
Personal investigador en formación	1	3,8
Total	26	100

En cuanto a las condiciones laborales, tienen en su mayoría un contrato temporal, el 54,5 %, y mayoritariamente a tiempo completo, el 78,3 % de los casos. La distribución por intervalos de salarios se muestra en correspondencia con las ocupaciones y el tipo de jornada.

Tabla 15. Distribución de egresados por tipo de contrato

	%
Temporal	54,5
Indefinido	36,4
Otros	9,1

Tabla 16. Tipo de jornada

	%
Tiempo completo	78,3
Tiempo parcial	21,7

Tabla 17. Distribución de egresados por intervalo de salario

	%
Hasta 1000€	40,0
Entre 1001 y 1500€	28,0
Más de 1500€	32,0

3.4. Opinión y satisfacción de los egresados con discapacidad

En un estudio de este tipo, resulta fundamental no solo describir las condiciones de corte más objetivo en las que se desarrolla el proceso de inserción laboral, sino recoger la opinión de los egresados con discapacidad. En este sentido, se incluyen una serie de valoraciones más subjetivas sobre la adecuación del empleo logrado a su formación y su nivel de satisfacción. Los resultados obtenidos son bastante positivos, ya que mayoritariamente consideran que su empleo está vinculado a su formación, también, aunque con menor contundencia que su categoría profesional es adecuada a su nivel de estudios y, finalmente, que se encuentran bastante satisfechos con su empleo.

Tabla 18. Opinión de los egresados sobre la relación del empleo con los estudios

	%
Bastante/Totalmente	72,0
Poco/Nada	28,0

Tabla 19. Opinión de los egresados sobre la adecuación de su categoría profesional

	%
Adecuada	56,0
Algo inferior	28,0
Muy inferior	16,0

Tabla 20. Nivel de satisfacción general con su empleo

	%
Alto/Muy Alto	64,3
Medio	25,0
Bajo/Muy bajo	10,7

La valoración de los egresados sobre el impacto de su titulación universitaria en su desarrollo profesional se puede calificar de positiva, ya que el grado de acuerdo manifestado sobre una serie de ítems relacionados con esta cuestión es mayoritario. No obstante, esta valoración se matiza entre las distintas cuestiones planteada, así el grado de acuerdo sobre la adecuación de la formación universitaria a las exigencias profesionales es más alto que en lo que respecta la contribución que ha tenido la carrera universitaria para acceder a un empleo satisfactorio.

Tabla 21. Valoración de los egresados con discapacidad sobre diferentes aspectos de la Universidad. (%)

	Mi formación universitaria ha sido adecuada a mis exigencias profesionales	He cumplido los objetivos profesionales que me fijé al finalizar la carrera	La carrera universitaria me ha ayudado a encontrar un empleo satisfactorio	La carrera universitaria me ha ayudado al promocionar profesionalmente
Alto/Muy Alto	61,5	50,0	46,2	53,8
Medio	11,5	19,2	19,2	19,2
Bajo/Muy bajo	26,9	34,6	34,6	26,9

4. Conclusiones

La disponibilidad de la información presentada resulta útil para obtener una aproximación a los resultados de inserción laboral de los egresados con discapacidad de la UMU. No obstante, es difícil detectar la existencia de posibles desventajas en el acceso al mercado de trabajo por parte de egresados aislando el factor titulación, siendo ésta una variable clave en los resultados de inserción laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos para el colectivo en la recogida de información llevada a cabo en 2017, no muestran diferencias relevantes en cuanto a condiciones laborales o satisfacción con lo que suele ser habitual en el colectivo universitario en general. En cualquier caso, si parece destacarse su presencia en el sector público y una positiva valoración personal respecto a condiciones y satisfacción con el empleo, según confirman los indicadores descriptivos considerados.

Siendo esto así, y considerando conjuntamente la información recopilada, el hecho fundamental respecto a la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad parece encontrarse en la posesión de estudios superiores, ya que aumenta las tasas de actividad y mejora las oportunidades de empleo y la calidad del mismo. Si bien este resultado es aplicable a la población en general, parece tener un efecto más intenso en el caso de las personas con discapacidad.

Esto dota de un papel clave a la orientación académica y profesional, tanto pre-universitaria como universitaria, que puede reforzar el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad, así como la adecuada elección de un grado acorde a los intereses personales y profesionales.

Desde la perspectiva del sistema de seguimiento realizado para medir la inserción laboral de los egresados universitarios de la UMU, cabe destacar aspectos de distinta índole.

Entre los aspectos positivos, se logra una sistematización del proceso, ofrece consistencia en la visibilidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad y garantiza la disponibilidad de un importante volumen de información descriptiva o indicadores de inserción laboral.

Entre los aspectos a mejorar, cabe valorar la inclusión de variables específicas del colectivo (como el grado o tipo de discapacidad) que permitan analizar de forma más adecuada los resultados; también indagar en su integración sociolaboral desde una perspectiva o análisis más cualitativa, dado el carácter reducido de las muestras resultantes y, en definitiva, incorporar un análisis más explicativo o multidimensional de la inserción profesional de los graduados universitarios con discapacidad.

5. Referencias

- García-Palma, M. B. y Martínez, A. (2016): *La inserción laboral de los titulados de la UM. Informe 2015. Promociones 11/12-12/13*. Murcia: Universidad de Murcia, Observatorio de Empleo del COIE.
- INE (2015): *El empleo de las personas con discapacidad*. Notas de prensa del Instituto Nacional del Estadística, 21-12-2015.
- Martínez Martín, R. (2000): “Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2000, núm. 26, pp. 65-92.
- Martínez Pellicer, A. y García-Palma, M. B. (2015): “El seguimiento de la inserción laboral en los egresados de la Universidad de Murcia. Análisis comparativo con los graduados con discapacidad en *Congreso Nacional de Emprendimiento, Empleo y Discapacidad*, ADEIT, Fundació Universitat Empresa. València, 5 y 6 noviembre, 2015.
- ODISMET (2017): *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe 2*. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, Fundación ONCE.
- SEPE (2017): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Murcia. Estatal. Datos 2016*. Madrid: SEPE, Observatorio de las Ocupaciones, Ministerio de Empleo y la Seguridad Social.
- UNED-UNIDIS (2015): *La empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad*. Madrid: Fundación ONCE.

Web:

QEDU: <https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>

El potencial del plan de ajuste personal y social de los CEE como herramienta de integración

Ana Cristina Santiago Laserna

*Responsable de Desarrollo de personas. Serválid
Joaquín Olmos, 19 46470 Catarroja (València)
rrhh@servalid.com*

RESUMEN

Existe una obligación legal de contar con un plan de ajuste personal y social (PAPYS) en cualquier CEE cuyo objetivo es la plena integración de las personas con discapacidad.

En Serválid, gracias a nuestra experiencia, hemos personalizado nuestro PAPYS y estamos interesados en dar a conocer las bondades de este a través de buenas prácticas concretas con trabajadores de nuestra empresa. En una empresa como la nuestra que cuenta con 30 trabajadores aproximadamente en la actualidad, huimos de las “recetas” y optamos por soluciones personalizadas y adaptadas.

La perspectiva desde la que se abordan estas soluciones busca centrar la solución en nuestro cliente interno, el trabajador, puesto que es el principal protagonista del triunfo empresarial y a su vez de su desarrollo profesional. Datos como el porcentaje de discapacidad o la “enfermedad o dolencia” que posee el trabajador no son más que etiquetas que por sí solas no aportan nada. El reto consiste en profundizar en su realidad personal y profesional desde un nivel más amplio, aportando soluciones generadoras de valor añadido, mejorando significativamente su calidad de vida. Cuando lo logramos, la autoestima, la autovaloración, la autonomía, el estado de ánimo...se ven automáticamente potenciados.

El plan formativo, el acompañamiento y el seguimiento por el que pasan todos los trabajadores (especialmente en sus inicios con nosotros) son vitales para integrarlos positivamente. Igual de importante es conocer a la persona, mantener un flujo de comunicación constructivo y orientarnos a una estrategia ganar-ganar como ejes vertebradores de nuestra política de empresa y desde los que desarrollamos nuestro día a día.

Confiamos en que nuestros casos de éxito puedan ser inspiradores para empresas de todo tipo y de esta manera consigamos eliminar muchas de las barreras que actualmente limitan la plena integración de las personas con discapacidad.

Palabras clave: discapacidad, plan de ajuste personal y social, integración laboral y casos de éxito.

1. Introducción

Los Centros Especiales de Empleo (CEE en adelante) son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Los CEE pueden tener las siguientes características: creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios; de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro; la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas; la gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa (Fuente: www.sepe.es)

Cualquier CEE tiene la obligación de contar con un plan de ajuste personal y social (PAJPYS en adelante) que establezca las acciones a desarrollar para cumplir el objetivo de la plena integración de los trabajadores. Concretamente abarca las siguientes áreas:

- Laboral.
- Social y familiar.
- Rehabilitación y terapéuticos.
- Cultura y deportiva.

En esta comunicación desarrollaremos más en detalle en qué consiste un PAJPYS, dar a conocer el ejemplo de nuestro CEE, Serválid, y cómo conseguimos que sea una herramienta que favorezca la integración más allá de su obligación legal.

2. Un ejemplo de PAJS en un CEE: SERVÁLID

Serválid es un centro especial de empleo de iniciativa privada, calificado e inscrito por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación con el número 227, que nace en febrero de 2010 para dedicarse a la prestación de servicios diversos a administraciones públicas, empresas y particulares.

Actualmente está enfocado prioritariamente a la realización de servicios de limpieza de mantenimiento en empresas en València capital y su entorno más cercano. Cuenta con una plantilla de 34 trabajadores de los cuales el 91.18 % son mujeres y el 8.82 % son hombres.

Con respecto a la discapacidad, el 83.2 % posee un certificado de discapacidad y/o incapacidad laboral y el 14.7 % no la posee. En cuanto a la distribución por puestos, el grueso de la plantilla, 29 trabajadores, ocupa la posición de operario de limpieza y el resto ocupan las posiciones de gerente, encargado y técnico respectivamente.

Por último destacar que la jornada de trabajo se distribuye en rutas personalizadas y adaptadas a las necesidades de los trabajadores, con media entre 15 y 30 horas semanales.

Nuestro PAJYS tiene los siguientes objetivos:

- Formar óptimamente en el puesto de trabajo. A todo trabajador que inicia su relación laboral en Serválid se le traza un plan de entrenamiento y formación en el puesto de trabajo que se personaliza completamente. Por ejemplo, si se posee amplia experiencia en limpieza de domicilios no presuponemos que ya es capaz de desenvolverse con soltura en empresas. óptimo cumplimiento de los servicios que se le asignan.
- Formar integralmente a los trabajadores en distintos ámbitos de interés. El trabajador no solo es formado en aquella actividad que inmediatamente va a realizar, sino que se enfoca más ampliamente para abarcar otros servicios que potencialmente se pueden asignar a medio y largo plazo. Por ejemplo, si domina la limpieza de empresas tratar de asignarle alguna comunidad de vecinos de manera puntual (como apoyo) para que salga de su zona de confort y sea capaz de dar respuesta a estos servicios.
- Favorecer la conciliación personal y profesional. Durante la entrevista de selección y el tiempo de formación, nos interesamos por conocer en profundidad su entorno familiar para que el tiempo de trabajo no suponga una dificultad adicional en tema de horarios y exigencias. Por ejemplo, si ha de dejar a los hijos en el colegio tratamos de asignarle servicios comprendidos entre las 9.30 de la mañana y las 5 de la tarde (en caso de ser ese el horario escolar). Al

centrarnos en esta área transmitimos al trabajador lo importante que es y favorecemos que pueda asistir a su trabajo con normalidad atendiendo a su familia sin trabas que se lo impidan.

- Contribuir a su integración social. Como en el caso anterior, nos interesamos por sus aficiones, preferencias, zona en la que vive... para motivar a los trabajadores a que participen de otras actividades fuera del entorno puramente laboral. Como ejemplo, durante el año pasado, como regalo de cumpleaños les fueron concedidas 2 entradas de cine. En este caso concreto se trata de una actividad particular pero también hemos realizado talleres y reuniones grupales (ejemplo taller de relajación).
- Incrementar sus competencias personales y profesionales, mejorando su empleabilidad (en la propia empresa u otras futuras). Conociendo por la entrevista inicial y las de seguimiento la trayectoria profesional de los trabajadores se les hace llegar información de cursos de formación on line y presencial para que puedan seguir desarrollándose profesionalmente. Así mismo vamos trasladando progresivamente valores de la empresa ordinaria que serán esenciales para su posible salto.

En definitiva, podemos observar que las líneas de trabajo del PAJPYS están centradas en el seguimiento periódico y que abarcan la formación, el absentismo, el desarrollo personal y las actividades en grupo.

Como herramientas esenciales para cumplir el PAJPYS están los informes de seguimiento individual y mensual:

- Informe individual. Su fuente de datos es el feedback constante que tenemos con el trabajador. Básicamente recoge aspectos descriptivos del trabajador (antigüedad, tipo y % de discapacidad, tiempo de comunicación total, período que abarca...) y objetivos anteriores y futuros que establecemos con el trabajador. También hay un apartado de observaciones y de conclusiones que nos ofrecen una perspectiva del estado actual. Por tanto, es una herramienta flexible y que se adapta a las necesidades de cada trabajador.
- Informe mensual. Su fuente de datos son las acciones del PAJPYS que se realizan con todos los trabajadores durante cada mes del año: acciones de conciliación, mejoras económicas adicionales, acciones formativas e integraciones profesionales, acciones terapéuticas, deportivas y/o gastronómicas, gestiones y trámites, felicitaciones (personales y profesionales) y un resumen final a modo de conclusión.

Como casos de éxito hemos presentado dos que consideramos que por sus singularidades recogen muchos de los aspectos clave en un PAJPYS:

- M.R.G. La situación de partida es que se trata de una trabajadora de 55 años con una discapacidad sensorial (visual) del 87 % y con escasa experiencia en el puesto. De hecho, fruto de su discapacidad poseía un vacío curricular de varios años sin experiencia de ningún tipo. Sin embargo, durante la parte de la entrevista por competencias pudimos verificar incidentes críticos positivos en aprendizaje, orientación al cliente, tenacidad e iniciativa. Por todo lo anterior, consideramos que con las adaptaciones necesarias esta trabajadora podría desarrollar su actividad con normalidad. Le fue asignado un servicio donde la atención al detalle y la calidad final no fuesen elementos clave y sí la cantidad de trabajo, concretamente al tratarse de un centro con gran volumen de tránsito de usuarios y de enormes dimensiones es prácticamente imposible que la limpieza sea perfecta (aspectos que el cliente asume de partida con naturalidad). En este servicio la trabajadora viene realizando media jornada de trabajo, recientemente ha asumido otro servicio adicional, su absentismo es nulo y la satisfacción con su trabajo es total por parte de todos. Desde nuestro punto de vista, queda mucho camino por recorrer, pero los objetivos se van cumpliendo al ritmo que nos marcamos para su perfil y a medio plazo consideraríamos que podría incorporarse con normalidad a cualquier empresa independientemente de que sea un CEE o no.
- L.C.M. Trabajadora con discapacidad física del 49 %. Comenzó a trabajar con nosotros en 2013 y es su contrato es indefinido actualmente. Tenía alguna experiencia en limpieza, pero mayoritariamente sin alta en la seguridad social. Su situación familiar y personal siempre ha sido muy complicada puesto que posee 5 hijos de 2 relaciones, y durante la mayor parte del tiempo no ha recibido pensión por el cuidado de éstos por parte de sus progenitores. Sumado a lo anterior, cuida de su madre, es víctima de violencia de género y 3 de sus hijos poseen certificado de minusvalía. De su historia personal extrajimos claros incidentes críticos relacionados con la tenacidad, la resistencia a la adversidad y la orientación al logro con un objetivo claro y es el de sacar adelante a su familia. En Serválid ha colaborado en muchos de los servicios de nuestros clientes puesto que durante un período de su trayectoria, su trabajo estaba centrado en sustituir a sus compañeras ante bajas o absentismos puntuales (visión global y empleabilidad). El proceso de aprendizaje y profesionalización es muy intenso ya que tiende a descuidar detalles importantes de su trabajo (uniforme, horarios, trato al cliente y/o trabajadores de las empresas...). En este sentido, nuestro cometido es mantener muchas conversaciones, formales e informales, para

reconducir estos detalles y que su trabajo sea mucho más profesional, mejore su autoconfianza y la situación económica de su familia. Hemos gestionado en varias ocasiones la ayuda al alquiler de vivienda y flexibilizado y ampliado algunos permisos como el de hospitalización de un familiar para adaptarnos a sus necesidades. Además ha mejorado notablemente su gestión económica puesto que actualmente apenas precisa de anticipos. En definitiva, consideramos su mejoría es muy notable y podría abordar su futura incorporación a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria.

3. Conclusiones finales

Hasta ahora nos hemos centrado en el ejemplo que supone nuestro CEE, Serválid, a través del PAJPYS, sin embargo, nuestra metodología de trabajo es ampliamente exportable a cualquier tipo de organización.

Hay que partir de la importancia que tiene conocer ampliamente al trabajador más allá de los datos puramente laborales y/o relativos a su discapacidad que nos ofrecen un punto de vista excesivamente simplista y más orientado a las posibles limitaciones que a su potencial. Conocer su entorno familiar, las obligaciones que este conlleva, sus aficiones, sus aspiraciones personales y profesionales... nos ofrecen una visión mucho más rica y desde la que satisfacer integralmente al trabajador. Sin embargo, la estrategia de trabajo ha de ser amplia y absolutamente personalizada, no hay recetas únicas para aplicar.

Como hemos desarrollado en esta comunicación y en nuestra ponencia, la información integral de partida es una buena base sobre la que construir los objetivos futuros pero éstos se van adaptando gracias al feedback derivado de la relación cotidiana con el trabajador. En nuestro caso utilizamos informes de seguimiento pero cualquier otro formato puede ser de utilidad para describir la trayectoria personal y profesional de cada trabajador.

El tercer ámbito sobre el que hemos centrado nuestra ponencia es el que de hemos de descartar las ideas preconcebidas y/o prejuicios puesto que trabajadores que a priori puede resultar difíciles de integrar basándonos en su situación personal y/o profesional son perfectamente desarrollables con sencillas adaptaciones y acciones de conciliación fácilmente aplicables en cualquier sector y empresa. En los casos expuestos el potencial de los trabajadores supera claramente las expectativas iniciales.

Activa inclusión. Servicio de inclusión sociolaboral para trabajadores/as con discapacidad sobrevenida tras un accidente laboral o enfermedad profesional

Antonio Andújar Olivares¹, Estela Leal Gil²

¹ *Activa Mutua Discapacidad y Dependencia.*
aandujar@activamutua.es, <http://www.activamutua.es>

² *Departamento de Responsabilidad Social Activa Mutua*
eal@activamutua.es, <http://www.activamutua.es>

RESUMEN

El proyecto tiene como objetivo promover la plena integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sufrido un accidente laboral o haber padecido una enfermedad profesional, tengan reconocido un grado de incapacidad permanente total y carezcan de recursos para su reincorporación laboral.

Se trata de la prestación de un servicio donde las personas usuarias se benefician del diseño de itinerarios personales e individualizados de formación e inserción que pongan el énfasis en identificar y potenciar las capacidades personales que actuarán como un elemento clave del proceso de aprendizaje e incorporación al mercado laboral. Posteriormente se realiza un acompañamiento personalizado continuado que da soporte al proceso de cambio personal, potenciando la autonomía individual, la toma de decisiones y el reconocimiento de las posibilidades del entorno y la definición de proyectos profesionales y personales. Finalmente la persona usuaria realiza una búsqueda activa de empleo, en el mercado ordinario y en el mercado protegido de trabajo.

La metodología aplicada es pionera en este sector: coaching individualizado, durante un amplio período de tiempo y dinamizadores asignados al equipo.

Durante el proceso, cada persona cuenta con el acompañamiento de un tutor/a individual y un dinamizador/a grupal (personaje ficticio) que garantiza la interacción entre usuarios y potencia la ayuda mutua

Las premisas o claves de éxito que caracterizan a Activa Inclusión son:

1. **Histórica reivindicación:** Es un servicio pionero. Las entidades miembros del CERMI Estatal vienen reivindicando históricamente que las Mutuas de Accidentes se ocupen del futuro de las personas que han sufrido una discapacidad a causa de una enfermedad profesional o un accidente laboral de forma individualizada. Este servicio se puso en marcha a partir de esta demanda, lo cual justifica la alianza con el movimiento asociativo para la detección de necesidades del sector.
2. **Individualidad:** Centrado en CADA persona, en sus peculiaridades.
3. **Innovación social y tecnológica:** Se utiliza la más avanzada tecnología para el acceso a los recursos y a la información.
4. **Empoderamiento de la persona**
5. **Superación de las dificultades:** La complejidad de situaciones que supone una discapacidad sobrevenida, la necesidad de readaptación laboral y desinformación inicial, la ruptura que se produce con el resto de la comunidad y la utilización de las TIC.
6. **Aumento de la autoestima.**
7. **Implicación social:** Participación del tejido asociativo como verdadero conocedor de la situación y necesidades de las personas con discapacidad.
8. **Vocación de continuidad**
9. **Resultados satisfactorios:** desde su puesta en marcha se ha conseguido una inserción laboral del 60 % de participantes.

En definitiva, el Servicio Activa Inclusión, extrapolable a cualquier otra mutua o entidad, está colaborando en el tránsito de una visión asistencialista (pasiva) de las personas con discapacidad hacia una visión integradora y productiva (activa) con el consecuente efecto multiplicador del retorno económico y social de la inversión realizada.

Palabras clave: inclusión sociolaboral, empoderamiento, discapacidad sobrevenida, acompañamiento, orientación

1. Introducción

Activa Mutua, mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 3, es una de las 20 mutuas de accidentes que operan en el país y da cobertura a más de 65.000 empresas afiliadas, distribuidas por toda la geografía estatal, que suponen más de 550.000 trabajadores/as y 80.000 personas autónomas.

Nos caracteriza y destaca nuestra amplia vocación social, y no entendemos la realización de nuestra misión sin el “Compromiso Social”, el cual se configura como una de las 5 líneas estratégicas que nuestra entidad contempla en su plan estratégico 2016-2018. Conceptos como diversidad, inclusión, ética, optimismo, excelencia, respeto,... forman parte de nuestra cultura empresarial. Esto hace que nuestra organización asuma al sector y a las personas con discapacidad como parte intrínseca de su naturaleza jurídica.

Por ello creó a finales de 2014 una oficina sectorial específica, Activa Mutua Discapacidad y Dependencia, muy vinculada a la gestión de la diversidad en general y a las personas con discapacidad en particular cuya misión es la de cuidar de la salud laboral de manera específica de los profesionales del sector, y más concretamente de las personas con discapacidad. Para realizar esta labor, nos basamos en la escucha activa de necesidades. En este caso, tanto los hechos (anualmente más de 6.000 trabajadores salen de las mutuas de accidentes de trabajo con una discapacidad sobrevenida, tras resolución de una Incapacidad Permanente) como la demanda del movimiento asociativo, generaron la idea de la puesta en marcha de este proyecto, liderado por la oficina sectorial y con la participación del movimiento asociativo y de la implicación de distintas áreas de la entidad.

Acorde a nuestra política de responsabilidad social, procuramos hacer partícipes en nuestras actuaciones a todos los grupos de interés, y más aún cuando se trata de acciones en favor de la diversidad, en las que entendemos deben ser impulsadas y participadas por los propios protagonistas. De este modo, una gran cantidad de actores participan en el proyecto Activa Inclusión, como protagonistas, como impulsores, o de apoyo. Contamos entre ellos con la participación de áreas y trabajadores/as de la propia mutua, organizaciones del movimiento asociativo, patronales, y personas con discapacidad.

- A) El principal grupo de interés son las personas beneficiarias; personas con discapacidad permanente cuyo origen sea un accidente laboral o enfermedad profesional, y que requieran de apoyos y oportunidades para reorientar su carrera profesional y personal tras la ruptura que supone una discapacidad sobrevenida.
- B) Todo ello se lleva a cabo con la participación y permanente colaboración con el tejido asociativo de personas con discapacidad, encabezado por el Cermi (Comité de Entidades Representantes de personas con discapacidad), la Fundación ONCE, la Fundación Bequal y las patronales del sector. Su participación en el proyecto tiene un papel reivindicador, así como de intermediario entre las personas beneficiarias y la organización, propiciando un impulso a su misión integradora y de protección de derechos.

C) Recursos humanos: El servicio, a través de la contratación de los servicios de una cooperativa del tercer sector social, tiene asignados tres profesionales (un coordinador del servicio y dos tutores personales) así como una Comisión de seguimiento, donde el movimiento asociativo juega un papel primordial, tanto en el inicio como en el impulso constante, y constituida por Activa Mutua, Fundación ONCE, AEDIS (Asociación Empresarial para el Empleo de las personas con discapacidad), FEACEM (Federación de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), Fundación BEQUAL (Referente máximo de Certificación que reconoce las buenas prácticas hacia las personas con discapacidad), ILUNION (Grupo empresarial de la ONCE y su Fundación), y Cuarto Sector (cooperativa social, sin ánimo de lucro especializada en la innovación social y tecnológica en favor de las personas con discapacidad).

2. Objetivos

El objetivo general del proyecto es promover la plena integración social y laboral de los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sufrido un accidente laboral o haber padecido una enfermedad profesional, tengan reconocido un grado de incapacidad permanente total.

Los objetivos específicos son para las personas usuarias:

- Diseñar itinerarios personales e individualizados de formación e inserción que pongan el énfasis en identificar y potenciar las capacidades personales que actuarán como un elemento clave del proceso de aprendizaje e incorporación al mercado laboral.
- El acompañamiento personalizado continuado que da soporte al proceso de cambio personal, potenciando la autonomía individual, la toma de decisiones y el reconocimiento de las posibilidades del entorno y la definición de proyectos profesionales y personales.
- La búsqueda activa de empleo, en el mercado ordinario y en el mercado protegido de trabajo.

3. Ámbito de implementación

El ámbito de implementación del proyecto es todo el territorio español. Hasta el momento, se ha llevado a cabo en Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Cataluña, Murcia, y Comunidad Valenciana.

4. Fases del proyecto

Las fases por las que ha pasado el proyecto son las siguientes:

- I. Análisis de necesidades, con el apoyo de los datos sobre discapacidad sobreenvenida y desempleo que aporta la mutua, así como de la necesidad manifiesta por parte del movimiento asociativo.
- II. Diseño del proyecto con la participación de todos los grupos de interés.
- III. Preparación para la puesta en marcha del servicio: constitución de equipos, contrataciones, estudio del ámbito geográfico
- IV. Selección de participantes: De un listado de personas que en los últimos dos años han obtenido resolución del INS reconociendo una IPT, se seleccionan de 12-15 personas (criterios en Anexo I) con argumentario claro con las potencialidades que van a obtener si decide sumarse al servicio, con los derechos y obligaciones que supone participar.
- V. Prueba piloto (primera edición) de 8 meses de duración desde octubre de 2015 hasta julio 2016. En el Anexo II se muestra el trabajo que se realiza con cada una de las personas usuarias. En definitiva, un acompañamiento y orientación constante durante el servicio, individualmente y a nivel grupal, teniendo en cuenta el perfil de la persona usuaria, sus necesidades y las potencialidades individuales.
- VI. Evaluación de resultados de la prueba piloto. Durante la primera edición piloto se apoyaron un total de 14 personas, mutualistas de Activa Mutua y que se encontraban en situación de Incapacidad Total. El principal resultado ha sido la inserción laboral de 8 de las 14 personas participantes.
- VII. Control de satisfacción, y mejora continua del servicio: Tras la obtención de resultados se ha recogido la satisfacción de las personas usuarias para conocer la calidad percibida y se han realizado las propuestas de mejora de Activa Inclusión.
- VIII. Presentación de informe final del proceso
- IX. Puesta en marcha del servicio en su segunda edición, del 1 de nov 2016 al 15 de julio 2017. En la actualidad se está atendiendo a 11 personas (7 hombres y 4 mujeres), pertenecientes a tres comunidades autónomas, 7 personas con certificado de discapacidad reconocida y 4 personas en situación de desempleo después de pasar por un periodo de baja por accidente o enfermedad profesional. La edad media es de 43,8 años

Una vez realizada la primera toma de contacto y el primer acercamiento para conocer la situación de partida de cada participante, las acciones más relevantes que

con carácter general se han realizado y se están realizando con cada uno de las personas usuarias, son:

- Entrevistas iniciales para valorar en profundidad los aspectos más relevantes a trabajar.
- Alta en plataforma de interacción, envío de claves y recomendación de seguimiento de itinerario personal para el empleo.
- Elaboración “ad hoc” de recursos formativos e informativos específicos y adaptados y puesta a disposición a través de plataforma de interacción y envío a través de correo electrónico.
- Estudio y análisis de CVs y apoyo en la elaboración de cartas de presentación
- Facilitación de diferentes tipos de formato y redacción del curriculum vitae, adaptando a diferentes ofertas de empleo.
- Orientación para la búsqueda específica de empleo, información sobre cómo descubrir posibles sitios donde realizar la entrega de currículums y cartas de presentación, cómo y cuándo hacerlo.
- Recomendación y facilitación de las inscripciones en FSC Inserta, Portal Por Talento. facilitando el link de este portal, así como la dirección postal de la Federación de centros especiales de empleo de Cataluña (Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya, el teléfono y persona de contacto.
- Labor de empoderamiento para la búsqueda activa de empleo, a través de las distintas llamadas telefónicas realizadas y de recursos formativos facilitados. Animando y acompañando para la presentación de candidaturas y autocandidaturas.
- Información detallada para el acceso a distintos portales de empleo.
- Trabajo de diferentes habilidades sociales, sobre todo, centradas en cómo realizar una entrevista y cómo afrontarla, tanto a través de llamadas y charlas whatsapp como recomendando la lectura de los recursos dispuestos.

El plan de trabajo se está articulando con contactos semanales, vía telefónica, correos electrónicos, whatsapp y a través de la plataforma de interacción. En definitiva, un acompañamiento y orientación constante durante el servicio

5. Aspectos innovadores

Los principales aspectos diferenciadores e innovadores del Programa Activa Inclusión son:

1. Activa Mutua es pionera en nuestro país en ofrecer una solución individualizada aprovechando los recursos comunitarios que ofrecen administraciones, empresas y tejido asociativo.
2. El servicio Activa Inclusión cuenta con la participación activa, evaluación y apoyo unánime del sector de la discapacidad.
3. Seguimiento y acompañamiento individualizado y continuado durante todo el proceso de inserción social y laboral durante 9 meses.
4. Las personas participantes, además de haber adquirido una discapacidad de modo traumático, pertenecen a otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social, lo que aporta mayor dificultad y mérito en las inserciones.
5. El proceso cuenta con una dinamización transversal pionera y que lo impulsa de un modo especial. Se trata de dos potentes herramientas metodológicas encargadas de dinamizar todo el proceso:

Activaman (personaje que pretende crear fuertes sinergias entre el grupo, potenciando sentimientos de solidaridad, empatía y ayuda mutua) y Terribilitis (representa la figura del contrahéroe y actúa como espejo de todos los factores contra los que queremos luchar: sentimientos de baja autoestima, autocompasión, miedo, pesimismo, enfado, falta de organización, debilidad...)

No obstante, hemos topado con varias dificultades en la prospección, que están sobre todo en la elevada edad de las personas propuestas, la baja autoestima que les hace plantearse que en su situación es imposible plantearse siquiera la búsqueda de empleo o que la mayoría están en proceso de baja médica, en diferentes niveles por lo que resulta imposible su incorporación al servicio hasta que sean dados de alta. A todos ellos se les ha informado de la posibilidad de incorporarse en cuanto finalice ese periodo de baja y se queden en situación de desempleo.

A partir de la experiencia extraída de la primera edición del servicio Activa Inclusión, se plantean las propuestas de mejora con el objeto de multiplicar su alcance cualitativo y cuantitativo y que se resumen en incluir una etapa presencial para trabajar la socialización y alfabetización, y canalizar el trabajo a una doble ruta de empleabilidad: trabajo por cuenta ajena, y emprendimiento.

También fruto de la experiencia adquirida con Activa Inclusión, se ha elaborado un manual específico denominado “Inclusión Sociolaboral de Trabajadores con Discapacidad Sobrevenida” con la doble finalidad de formar internamente a nuestros 840 trabajadores/as sobre esta temática y de sensibilizar a los grupos de interés. Aparte de ello Activa Mutua participa en importantes foros empresariales y sociales, medios de comunicación internos y externos, etc. sensibilizando sobre dicha materia.

6. Impacto

Finalizamos con un análisis sobre el impacto que el servicio Activa Inclusión proyecta en cada uno de los grupos de interés, resaltando con ello la buena práctica que supone, en cuanto a estrategia integradora.

Impacto de ACTIVA INCLUSIÓN en la persona accidentada:

- Aumento de la autoestima.
- Adquisición y mejora de sus habilidades sociales y laborales.
- Crecimiento individual a través del desarrollo de una actividad.
- Mayor autonomía y la satisfacción al sentirse útiles en la sociedad.
- Mejoran sus derechos: Pasa a ser ciudadano/a activo/a.
- Impacto de ACTIVA INCLUSIÓN en Activa Mutua o de forma extrapolable en cualquier mutua que adopte esta buena práctica:
- Cumplimos con nuestra misión
- Colaboramos con la misión del tejido asociativo: inclusión social y laboral de las personas con discapacidad
- Ayudamos a sensibilizar e incrementar nuestra presencia social
- Contribuimos a dar visibilidad de las personas con discapacidad
- Ayudamos a difundir sus valores: Las personas con discapacidad como ciudadanos/as de pleno derecho
- Contribuimos a renovar un sistema de readaptación profesional del sector que está caduco

Impacto de ACTIVA INCLUSION en el tejido asociativo:

- Ayudamos a cumplir su MISIÓN: Fomentamos la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad
- Ayudamos a difundir su VISIÓN: Damos presencia social y visibilidad social a las personas con discapacidad
- Ayudamos a fomentar sus VALORES: Colaboramos para que las personas con discapacidad sean ciudadanas de pleno derecho

Impacto del ACTIVA INCLUSION en la sociedad: a través de Activa Inclusión, colaboramos en el tránsito de una visión asistencialista (pasiva) de las personas con discapacidad a una visión integradora y productiva (activa), con el consecuente efecto multiplicador del retorno económico y social de la inversión realizada.

Además, el proyecto apoya el desarrollo de políticas socio-laborales integradoras, basadas en las capacidades de las personas. Contribuimos, desde el respeto a la diversidad, a generar valor en CADA persona y en la sociedad del futuro.

Insercion laboral con soporte de personas con trastorno del espectro del autismo

José Manuel Segundo Sánchez

SPECIALISTERNE, S.L.

Avda. de la Torreblanca, 57 08172 Sant Cugat del Vallès

jose.segundo@specialisterne.com

RESUMEN

Según recientes estudios el 85 % de las personas con TEA se encuentran actualmente desempleadas. No obstante, mediante formaciones/intervenciones pre-laborales se puede conseguir en un alto porcentaje que las personas con TEA se incorporen satisfactoriamente al mercado laboral.

En diferentes países como EEUU los servicios en esta línea han empezado a aflojar y en España empiezan a hacerlo.

Bien es sabido que las personas con TEA, en muchos casos, tienen un elevado interés por el sector de las Tecnologías de la Información. Además, por el propio diagnóstico estas personas presentan una serie de competencias como: concentración, atención al detalle, baja tolerancia al error, hipersensibilidad que les lleva a detectar patrones y errores con facilidad, honestidad y consistencia, entre otras. Estas competencias son muy valoradas en el sector de la informática.

Desde hace 4 años Specialisterne está funcionando en España con el objetivo de formar e insertar personas con TEA de alto funcionamiento y/o Síndrome de Asperger en el mercado laboral. Para ello, ofrece un curso de formación de cinco meses de duración que tiene el objetivo de formar en un curriculum informático y paralelamente en desarrollar competencias socio-laborales imprescindibles para optar y mantener un trabajo.

Specialisterne, tiene oficinas en Barcelona y Madrid y ha ayudado a incorporar en el sector informático a más de 100 personas con TEA poniendo en valor las competencias que las personas con TEA presentan. Actualmente está replicando su modelo en Latino América donde ya tiene su primera oficina en Sao Paulo y ha hecho otros proyectos en ciudades como Buenos Aires o Rio de Janeiro.

Specialisterne trabaja en tareas de digitalización, monitorización de servidores, testeo de páginas web, aplicaciones y videojuegos, así como en tareas de desarrollo de software.

Actualmente Specialisterne está trabajando en otros modelos formativos que ayuden en la inserción laboral de estas personas.

Palabras clave: Asperger, inserción, empleo, trabajo, autismo

Los Trastornos del Espectro del Autismo actualmente afectan a uno de cada sesenta y ocho nacimientos, y sobre todo lo que vemos son unas dificultades en la comunicación y en la interacción social.

También poseen un conjunto de habilidades especiales que a menudo acompañan a este diagnóstico: la atención al detalle, habilidades lógicas y analíticas muy desarrolladas, una capacidad superior a la media para concentrarse durante largos períodos de tiempo, diligencia y la tolerancia cero a los errores.

Lo que se va a explicar es la situación laboral y personal que tienen las personas dentro del espectro del autismo.

Actualmente un ochenta y cinco por ciento de los adultos con autismo están desempleados. La verdad es que no es una muy buena noticia, pero lo que sí que hemos visto como buena noticia es que en Estados Unidos se ha demostrado que si los jóvenes con autismo reciben algún tipo de intervención para encontrar trabajo, en el ochenta y siete por ciento de los casos, lo consigue.

En todo el mundo las personas con autismo se están haciendo mayores. Hasta ahora siempre se trabajaba el autismo o se hablaba del trastorno del autismo como un trastorno infantil. Lo que estamos viendo es que las personas con autismo se están haciendo mayores, y por tanto que se enfrentan a nuevos retos. Retos como pueden ser la vida autónoma, el mantener una vida independiente, o el acceder a un trabajo.

En este sentido, lo que nos estamos encontrando son nuevos servicios para que estas personas tengan más oportunidades en su vida adulta.

Sabemos que hay unas personas con unas capacidades específicas. Sabemos que hay un sector, el sector de las tecnologías de la información, que precisa de estas capacidades, y lo que hacemos en Specialisterne es situarnos en medio y proveer de formación y un posterior soporte para la inserción laboral.

Actualmente Specialisterne está en dieciocho países, con más de treinta oficinas.

Desde el 2004 que comenzó en Dinamarca, se empezó a trabajar en el protocolo. Se estuvo desarrollando durante cuatro años, aproximadamente. Una vez que se vio que se trataba de un protocolo que podía ayudar a las personas con autismo,

tanto a darles más competencias como después a incorporarlas al mercado laboral, Specialisterne inició un proceso de réplica en 2008 que le lleva a estar en 18 países.

Se empezó en el norte de Europa, y posteriormente se pasó a Estados Unidos. Y desde el 2013 estamos en España, teniendo oficinas en Barcelona y en Madrid, y liderando todo el proceso de expansión por Latinoamérica. Este proceso de expansión nos ha llevado a que hace dos años abrimos una oficina en Sao Paulo, en Brasil. Y también participamos en dos proyectos en Buenos Aires, en SAP, para incorporar más de diez personas dentro de la plantilla de SAP.

¿Qué hacemos en Specialisterne?

Ofrecemos tanto formación como empleo. Entendamos que esta formación es una formación de cinco meses normalmente, con grupos reducidos. Que es una formación que está subvencionada, y trabajamos tres focos principalmente. Tres grandes objetivos.

Por un lado dar un currículum de tecnologías de la información. Esto lo hacemos con unos robots de la casa Lego, donde enseñamos nociones básicas de programación. Aspectos de ofimática y de gestión de proyectos. Utilizamos una metodología que se llama SCRUM, y que sobretodo ayuda a que las personas puedan gestionar proyectos, y puedan aprender a priorizar, a gestionar tiempos, a organizarse.

Y por otro lado hacemos una formación muy específica tanto en software-testing como en gestión documental.

Paralelamente trabajamos en competencias sociolaborales. Para nosotros es algo muy importante. Es decir, son aquellas que nos permiten mantener un trabajo. Dentro de estas competencias tendríamos aspectos como puede ser la comunicación, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo. Y aquí hay que individualizarlo a cada una de las personas que trabaja con nosotros.

Dentro de esta formación también hacemos prácticas. Creemos que todo lo que es aprender practicando es la mejor manera para poder prepararte para tener un trabajo, y es un denominador común a lo largo de toda la formación.

Posteriormente, cuando las personas superan el curso de formación, pasan a ser empleados. Habitualmente pasan a ser empleados de Specialisterne. Y siempre vamos a poner la figura de un tutor o un coach laboral. Sabemos que las personas con autismo pueden ser grandes especialistas en las tareas técnicas, pero se pueden encontrar con algunos retos o algunas dificultades en todo lo que son habilidades sociolaborales o habilidades sociales.

Para esto, tenemos la figura del coach laboral. Ese coach laboral es el mediador entre el cliente o la empresa y la persona. Y va ayudando a la persona a poder desarrollar

una carrera profesional. Otra de las cosas que queremos desde Specialisterne es trabajar en dar una continuidad y una carrera profesional a nuestros consultores, y en este sentido tenemos sistemas de evaluación, y un trabajo que se hace semanalmente y diariamente, para poder convertir a la persona en aquello que quiera ser.

Es decir, hay personas que a lo mejor el trabajo que están haciendo desde un inicio les encanta y no quieren cambiar, pero hay muchas otras personas que lo que quieren es desarrollarse y poder hacer tareas de mayor complejidad y, por tanto, mejor remuneradas. Entonces, en ese sentido, lo que tenemos que hacer es poderles ayudar a conseguirlo.

Si hablamos de resultados que hemos obtenido en Specialisterne, lo que podemos decir es que actualmente en España tenemos más de 70 consultores contratados por Specialisterne. Y también ha habido otra treintena de personas que han conseguido empleo gracias a la formación. Bien sea porque están trabajando en el cliente, o porque han encontrado algún trabajo relacionado con la formación que les hemos dado en Specialisterne. En Brasil, donde llevamos mucho menos tiempo, llevamos aproximadamente dos años, ya tenemos 20 consultores contratados, y ha habido tres personas que han conseguido empleo gracias a la formación.

Como decía, trabajamos durante cinco meses en una formación muy intensiva. Hacemos más de quinientas horas de formación. Trabajamos con tres grandes objetivos. Por un lado el currículum en las tecnologías de la información, los aspectos socio-laborales. Por otro lado, lo que tratamos es de hacer una evaluación. Hacemos una evaluación continuada.

Lo que pretendemos con nuestros consultores es poder detectar sobretodo cuáles son aquellas competencias que tienen, las competencias de especialista, que llamamos. Que tienen y que pueden ser puestas en valor en el mercado laboral. Y por otro lado también hacemos una valoración de aquellas competencias que pueden dificultar el acceso al mercado laboral. Que normalmente van a estar muy centradas en el tema de la comunicación y el tema de la interacción social.

A nivel sociolaboral desarrollamos todo un trabajo mediante la metodología de objetivos SMART y el diálogo estructurado mediante la realización de tutorías para poder marcar objetivos, para poder ayudar a la persona a poder desarrollar competencias que le van a ayudar a entrar y a mantener un puesto de trabajo posteriormente.

A nivel de evaluación, trabajamos con un mapa de competencias, con un modelo de competencias interno, diseñado por la propia Specialisterne, y con ayuda de profesionales de recursos humanos, para poder ayudar en ese desarrollo a la persona.

Como os decía a nivel de evaluación lo que hacemos es establecer un perfil profesional, y en las prácticas sobre todo lo que evaluamos es el tema de rendimiento. Es decir, ver la velocidad con la que realiza una tarea, y la calidad con la que la hace. Es decir, el porcentaje de errores que lleva a cabo.

Una vez explicado todo el tema de la formación, pasamos a lo que ya es inserción laboral. Aquí me gusta poner el organigrama que tenemos en Specialisterne.



Es decir, tenemos un CEO, un presidente, que es el inversor social, que es el que hizo la inversión para que este proyecto fuera posible. Después tenemos un director general, tenemos departamentos como pueden ser Expansión, Administración, Finanzas, Marketing y Recursos Humanos. Y luego tenemos dos grandes departamentos. Por un lado está el departamento de formación, donde tenemos formadores en tecnologías de la información y coach laborales, que normalmente suelen ser psicólogos o profesionales del campo de las Humanidades.

Y aquí las personas con el diagnóstico de autismo son estudiantes. Ellos todavía están estudiando. Cuando pasan al departamento de Servicios, aquí hay una directora de Servicios, ellos pasan a ser consultores, o especialistas, que es como a nosotros nos gusta llamarlos. Y siempre vamos a tener la figura de ese coach laboral, y un jefe de proyecto, que es una persona técnica que va a ayudarles en determinadas tareas. Va a ser el jefe a nivel técnico.

En Specialisterne España trabajamos como un servicio de consultoría. Es decir, trabajamos para grandes clientes que nos subcontratan nuestros servicios, y tenemos dos posibilidades. Una es dar los servicios en la oficina del cliente, o bien dar los servicios en nuestras propias oficinas, a nivel remoto.

En las dos situaciones, lo que vamos a hacer siempre es mantener la figura de ese coach laboral que es imprescindible para desarrollar el trabajo, y para poder desarrollar la carrera profesional.

A nivel de incorporación al trabajo, normalmente firman un contrato indefinido con nosotros.

Se les da un mail y una tarjeta de visita, y se les explica todos los recursos que tenemos todos los trabajadores en la empresa. Y aquí lo que hacemos es una formación específica en la tarea, o en el proyecto que va a trabajar la persona.

Por otro lado, a nivel sociolaboral, lo que hacemos, un aspecto muy importante que realiza el coach laboral, es toda la formación al cliente, a la empresa donde la persona va a trabajar. Por un lado una formación a los departamentos o a las personas que van a trabajar directamente con nuestro consultor. Y también buscamos la figura de un mentor, una persona de la propia empresa que normalmente que tenga una sensibilidad y que nos quiera ayudar, y que vamos a dar una formación mucho más específica.

Entonces, a nivel de apoyo, siempre durante los tres, cuatro primeros días, hay un apoyo mucho más intensivo a la persona, y el coach laboral siempre va a estar con la persona. Posteriormente, lo que pasamos es a retirar ese apoyo.

Ese apoyo normalmente pasa a ser un apoyo semanal, es decir, donde el coach laboral va solamente una hora a la semana al cliente, para mantener una reunión con nuestro consultor, y para poder trabajar en los objetivos sociolaborales que estén definidos y seguir trabajando en el modelo de competencias.

También aprovechamos sobre todo para poder mantener reuniones con el cliente, poder ver el seguimiento, poder ver cómo está funcionando nuestro consultor y poder ayudar a definir estrategias de mejora tanto para el cliente como para el consultor.

Por último, la visión que tenemos en Specialisterne es un mundo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades en el mercado laboral. Y para eso tenemos una misión que es proporcionar formación y trabajo. Por otro lado, diseminar nuestro conocimiento y compartir nuestras mejores prácticas.

Actualmente estamos trabajando en muchos países de manera simultánea, y estamos generando nuevas prácticas para toda la intervención en la formación y en la inserción laboral. Queremos poderlo compartir con otras empresas o con otros proveedores de servicios. Y por otro lado lo que queremos también es difundir el mensaje de Specialisterne, poder romper las barreras que actualmente tenemos para que las personas con autismo entren en el mercado laboral.

Y por último, mencionar nuestro objetivo, que es conseguir un millón de puestos de trabajo para personas con este diagnóstico. Un millón de oportunidades laborales. Seguramente Specialisterne no va a poder tener ese millón de personas contratadas, pero lo que sí que pretendemos es, mediante acuerdos como el de SAP, o mediante los puestos de trabajo que ofrece Specialisterne, o las empresas que se están fijando en nuestro modelo, poder llegar a este objetivo tan ambicioso.

El proyecto «mentoring» inclusivo de la Universidad de Santiago de Compostela

Javier Agrafojo Fernández, Enelina M^a Gerpe Pérez, Ana M^a Porto Castro

Universidad de Santiago de Compostela

RESUMEN

El Proyecto Mentoring Inclusivo, acción profesional incluida en el programa Mentoring USC Desenvolvimento Profissional, se diseña a fin de poner en contacto al estudiantado de máster y último año de grado que tenga acreditada su condición de discapacidad con directivos de empresa y profesionales, para ser orientados y apoyados en la búsqueda de empleo y desarrollo de su carrera profesional.

Para desenvolver dicha iniciativa la Universidad de Santiago de Compostela cuenta con la colaboración de la Obra Social la Caixa y las empresas del Grupo de Economía Social (GES) de la Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI). Dichas instituciones trabajan conjunta y colaborativamente tratando de reducir la incertidumbre de aquel alumnado que ha terminado o está a punto de terminar su etapa universitaria y carece de referencias para orientar su perfil al mercado laboral, respetando la diversidad y promocionando políticas activas de incorporación e inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales, así como promover la formación integral de la comunidad universitaria mediante actividades de formación activa y la mejora de la empleabilidad.

En este trabajo presentamos una descripción de la situación del alumnado universitario con discapacidad que participó en el pasado curso en el Programa Mentoring Inclusivo, a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Participación e Integración Universitaria, uno de los agentes implicados en dicho proceso, a fin de hacer visible la situación de este alumnado y mostrar una realidad que permita mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Los datos analizados, correspondientes al curso académico 2016/2017, revelan que el alumnado que participa en el proyecto Mentoring Inclusivo presenta, en su mayoría, discapacidad física o sensorial en diferente grado. Respecto a su formación, han cursado o cursan titulaciones de grado o máster pertenecientes a las diferentes áreas de conocimiento.

Palabras clave: inclusión, asesoramiento y orientación profesional, mejora empleabilidad, discapacidad.

1. Introducción

En los decretos más recientes que regulan la educación superior se hace referencia a la atención e inclusión de las personas con discapacidad; concretamente, en el Real Decreto 1742/2003 [13], de 19 de diciembre, por el que se establece la normativa básica para el acceso a los estudios universitarios de carácter oficial; en el Real Decreto 1393/2007 [12], de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; en el Real Decreto 1892/2008 [17], de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas; en el Real Decreto 1791/2010 [14], de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario y en el Real Decreto 99/2011 [17], de 28 de enero que regula las enseñanzas oficiales de doctorado.

En el caso de la Comunidad Autónoma Gallega podemos también referir las medidas incluidas en el Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Galicia 2010-2013 [18], que afectan directamente al rol de las universidades gallegas en la inclusión de este colectivo, a saber: Incluir el aprendizaje del sistema de lenguaje de signos español en la formación del voluntariado universitario; Responder a las necesidades de eliminación de barreras arquitectónicas en obra existente en el Sistema Universitario de Galicia –SUG-, según disponibilidad presupuestaria; Adecuar el número de habitaciones accesibles en el Sistema Universitario de Residencias –SUG- a la demanda existente; Reconocer académicamente (con la concesión de créditos) la colaboración en las aulas de los/as estudiantes compañeros/as de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales, siguiendo un protocolo único para el Sistema Universitario de Galicia; Promover en el medio universitario acciones formativas y proyectos de fin de grado relacionados con el trato a las personas con discapacidad, desde la perspectiva de la importancia de su propia autonomía personal; Diseñar y establecer protocolos de actuación/colaboración entre educación obligatoria y post-obligatoria y universitaria, que posibiliten una actuación coordinada de todos los agentes implicados en el proceso educativo del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo; Crear un grupo de trabajo interuniversitario que se ocupe del diseño, puesta en marcha y seguimiento de acciones en materia de discapacidad/diversidad/accesibilidad tanto de aquellas específicamente dirigidas al alumnado con discapacidad y al propio personal docente, como las relacionadas con la investigación; Crear

un manual de buenas prácticas docentes para el profesorado universitario de cara a optimizar la atención del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo; Diseñar un manual para la elaboración de materiales formativos accesibles para contextos inclusivos y difundirlo entre el profesorado universitario.

Con todo, la existencia de una amplia legislación y de normativa específica universitaria, a pesar de suponer un avance significativo, no garantiza, como recoge el Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad [11], un consenso tan amplio como sería deseable pues: No existe una regulación exhaustiva de las pruebas de acceso; Las adaptaciones de acceso al currículo se refieren, básicamente, a aspectos generales como la adecuación de fechas, las tutorías especializadas y, en menor medida, a adaptaciones en método, tiempo y forma, de manera conjunta; Se observan diferencias en la normativa en función de la Universidad o Comunidad Autónoma en la gratuidad de la enseñanza; No existe homogeneidad en lo que se refiere al cumplimiento real de la reserva del 3 % de plazas.

La institución universitaria fue tradicionalmente el nivel educativo más segregador y excluyente con respecto a la educación del alumnado con discapacidad [2] algo que contrasta con la corriente integradora que se vino desarrollando a partir de los años ochenta del siglo pasado en los niveles no universitarios. De hecho, la inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad es una realidad reciente en nuestro país, caracterizada por un proceso de integración gradual desde los primeros niveles de la educación obligatoria hasta los estudios superiores, a partir de la década de 1990.

Aun así, en la actualidad se puede hablar de cambios en la situación de las personas con discapacidad en la enseñanza universitaria, entre otros, el reconocimiento de sus derechos, el aumento cada vez más amplio del número de alumnos/as que acceden a la formación universitaria fruto, en parte, del éxito de los programas de integración en los niveles anteriores de la enseñanza [1] o la creación de servicios y/o unidades de atención a este alumnado y las diferentes medidas que a través de ellos se desarrollan para garantizar una inclusión.

Una de estas acciones tiene que ver con la orientación y el asesoramiento laboral, cuya relevancia en el momento actual se justifica por si sola. En efecto, la crisis económica de los últimos años ha repercutido profundamente en la inserción laboral de los/as jóvenes graduados/as haciendo que los índices de paro hayan crecido hasta alcanzar cuotas preocupantes. Si esto es así entre los/as estudiantes promedio, entre los que presentan discapacidad el problema es incluso mayor, independientemente de los diferentes programas de prácticas en empresas o de becas de apoyo que en las distintas instituciones se implementan. No hay que olvidar, además, que los problemas derivados de la escasa inserción laboral acaban generando otros problemas (exclusión social, económica, cultural,...), ni tampoco que, si el capital social formado en nuestras instituciones universitarias tiene pocas oportunidades laborales, se produce

una pérdida de recursos humanos y económicos, con lo que esto implica, dada la elevada inversión que supone la formación en nuestro sistema universitario.

En este sentido, el asesoramiento laboral y la orientación personal y profesional son dos pilares básicos en la atención al alumnado con discapacidad y en la consecución de una verdadera inclusión. La revisión de buenas prácticas en empleo con apoyo pone de manifiesto que es necesario que se proporcione a la persona con discapacidad una formación previa muy ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo individualizado a lo largo de todo el proceso, lo que supone un trabajo muy específico del orientador profesional [4]; [5].

A continuación vamos a presentar y describir un proyecto iniciado en la Universidad de Santiago de Compostela en el curso académico 2015-2016 para potenciar la inserción sociolaboral del alumnado con discapacidad, *El Proyecto Mentoring Inclusivo*.

2. El proyecto «mentoring» inclusivo para la orientación y desarrollo profesional del alumnado con necesidades educativas específicas en la Universidad de Santiago de Compostela

2.1. Actuaciones relacionadas con la inclusión en la Universidad de Santiago de Compostela

El respecto a la diversidad y el desarrollo de políticas activas de incorporación e integración de estudiantes con necesidades educativas específicas son dos de los principios y líneas de actuación recogidos en la *Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Santiago de Compostela* (en adelante USC). A tal efecto, al inicio del curso 2001-2002 la USC crea el *Área de Integración Universitaria*, responsable en la institución universitaria de las acciones destinadas a la inclusión de personas con necesidades educativas específicas. Esta demanda se cubre, inicialmente, con el apoyo de voluntarios/as vinculados a la *Oficina de Voluntariado*, aunque enseguida se considera imprescindible la profesionalización de los apoyos y, en el siguiente curso académico 2002-2003, la universidad contacta con empresas del sector servicios capaces de realizar las tareas propias de un Asistente Personal (AP) para el alumnado con un grado de discapacidad elevado que llega a la USC demandando apoyo.

El *Servicio de Participación e Integración Universitaria (SEPIU)*, *Área de Integración Universitaria*, dependiente del *Vicerrectorado de Estudiantes, Cultura y Responsabilidad Social de la Universidad de Santiago de Compostela* se encarga de coordinar y poner en marcha, en colaboración con distintos centros y entidades, las actuaciones necesarias para favorecer la igualdad y equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

El número de solicitudes atendidas en el SEPIU se ha incrementado paulatinamente desde el año académico 2003-2004, cuando comienzan a ser diseñados e implementados los procesos de apoyo personalizado en la USC destinados al alumnado con discapacidad, con pequeñas oscilaciones y variaciones de curso a curso. Concretamente, en el curso académico 2016-2017 se presentaron un total de 203 solicitudes de alumnado de grado, 87 de alumnos y las restantes 116 de alumnas. El número de alumnos de Máster que presentaron su solicitud fue de 13 y el de alumnas 19. Finalmente, entre el alumnado matriculado en los distintos programas de doctorado el total de solicitudes ascendió a 22, correspondiendo 13 a alumnos y 9 a alumnas.

Las medidas dirigidas a estudiantes con necesidades educativas específicas de apoyo tienen por objeto conseguir que esté garantizada la plena integración de todo el alumnado en la USC, en igualdad de condiciones. Dependiendo de las necesidades de cada estudiante y según su diversidad se ofrecen los siguientes apoyos personalizados y/o técnicos:

- *Asistentes Personales.* Los apoyos personalizados son realizados por profesionales especializados: asistentes personales (AP), intérpretes de lengua de signos... En el caso de los apoyos técnicos, se trata de equipos de frecuencia modulada, ordenadores adaptados, software específico, espacios virtuales para soporte e intercambio de materiales, etc. Con todo ello, se busca el mejor aprovechamiento de las actividades académicas.
- *Adaptaciones curriculares y Protocolos de Integración.* Las adaptaciones curriculares, obviamente, parten de una valoración individual de las necesidades de cada estudiante con discapacidad y, en ellas, están implicados no solo el profesorado, sino todos los servicios que puedan colaborar en la adaptación del puesto de trabajo, materiales de estudio, acceso a la red... Desde el año 2007, en la web institucional, están a disposición de toda la comunidad universitaria los Protocolos para la Integración en la Comunidad Universitaria de Estudiantes con Discapacidad Visual, Auditiva, Física y de Salud Mental.
- *Programa de alojamiento a estudiantes con NEE.* La USC cuenta con una importante herramienta para la inclusión, su Servicio Universitario de Residencias (SUR). Existe un cupo reservado (variable según las necesidades del alumnado solicitante) de habitaciones para estudiantes con discapacidad y se cuenta con 10 habitaciones adaptadas. Es necesario indicar que residir en una de las habitaciones del SUR es condición sine qua non para poder optar a los servicios de AP.
- *Programa de eliminación de barreras arquitectónicas.* La revisión continuada de los espacios y la realización de obras es una tarea imprescindible para suprimir barreras arquitectónicas y dotar los espacios que integran la USC de la necesaria accesibilidad.

- *Información sobre becas específicas.* El alumnado tiene acceso a becas específicas de la Fundación Universia, de la Fundación ONCE o de la Fundación Prevent, entre otras.
- *Inserción laboral y discapacidad.* Acciones dirigidas a facilitar la incorporación sociolaboral de los/as estudiantes y egresados/as, en colaboración con entidades con las que existen convenios y con distintos centros de la USC o ajenos a ella.

Las acciones de inserción laboral de las personas con necesidades educativas específicas, son realizadas por el SEPIU en colaboración con el *Área de Orientación Laboral e Empleo* de la propia universidad, en la que se considera el empleo y la discapacidad temas de vital importancia y en la que se trabaja para favorecer la incorporación sociolaboral y alcanzar los siguientes objetivos:

- Proporcionar a la Comunidad Universitaria en general, y a los/as estudiantes y titulados de la USC en particular, asesoramiento, apoyo y formación para: la obtención de recursos y técnicas para la búsqueda eficaz de empleo; el conocimiento del mercado laboral, así como de su evolución y demandas; la identificación de los intereses profesionales; la elección con criterio de un itinerario formativo; y la toma de decisiones para la planificación del proyecto profesional.
- Colaborar en los procesos de aproximación del mundo universitario al sector empresarial, aportando recursos para: el mejor conocimiento de las posibilidades profesionales de las titulaciones de la USC; y favorecer el contacto laboral entre empresas y titulados/as, a través de la difusión de ofertas de trabajo y la participación en la organización de jornadas y foros de encuentro.

Los servicios que se ofrecen en el *Área de Orientación Laboral e Empleo* son:

- Orientación laboral, por medio de entrevistas personalizadas para la búsqueda de empleo, en las que se ofrece información sobre las diferentes alternativas y apoyo para la planificación del proyecto profesional.
- Información sobre recursos de interés profesional, como son modelos de currículum, programas de iniciación a la empresa, direcciones de empleo 2.0, portales y enlaces de empleo, formación de postgrado, ofertas de empleo, trabajo en el extranjero, legislación laboral, empleo público, formación de posgrado, itinerarios formativos.

- Formación para la empleabilidad, actividades formativas en habilidades y técnicas para la búsqueda de empleo, creación de marca personal y el uso de los recursos 2.0, jornadas temáticas.
- Programas de prácticas y empleo: difusión de ofertas de empleo, información de programas de prácticas nacionales e internacionales, presentación de empresas.

En el marco de la inserción laboral, una de las actuaciones que se llevan a cabo es *El Proyecto Mentoring Inclusivo*, el cual describiremos a continuación con detalle.

2.2. *El Proyecto Mentoring Inclusivo*

Veamos a continuación en qué consiste este proyecto, cuáles son sus objetivos y cómo se lleva a cabo su desarrollo e implementación, así como quienes son los participantes del mismo.

2.2.1. Objetivos

El Proyecto Mentoring Inclusivo tiene como finalidad poner en contacto al estudiantado de máster y último curso de grado que tenga acreditada su condición de discapacidad con directivos profesionales que puedan orientarlos y apoyarlos en la búsqueda de empleo y en el desarrollo de su carrera profesional.

Para el desarrollo de esta iniciativa, la USC cuenta con la colaboración de la Fundación La Caixa. Este proyecto, iniciado en el curso académico 2015/2016, trata de poner en valor el “*networking*” como estrategia a la hora de identificar oportunidades de empleo para el alumnado con discapacidad que encuentra, en general, mayores dificultades a la hora de emplearse.

2.2.2. Responsable del programa

Aunque la responsabilidad de ejecución de *El Proyecto Mentoring Inclusivo* recae en el *Vicerrectorado de Estudiantes, Cultura y Responsabilidad Social*, su seguimiento y supervisión corre a cargo de los/as técnicos/as del SEPIU, con el apoyo del *Área de Orientación Laboral*, dependiente del mismo vicerrectorado.

2.2.3. Personas Destinatarias

Las personas destinatarias de este proyecto son los y las alumnos/as de máster y último curso de grado de cualquiera de los impartidos en la USC que tengan acreditada s condición de discapacidad.

En el curso académico 2016-2017 el número de alumnos/as acogido/a a *El Proyecto Mentoring Inclusivo* fue de 7, la mayoría alumnado de máster (6 de máster y 1 de grado) y del sexo femenino (6 alumnas frente a 1 alumno).

El área de conocimiento a la que pertenece la mayoría de este alumnado es la de Ciencias Sociales y Jurídicas (3 sujetos); al área de Ciencias pertenece 1, mientras que 2 han cursado estudios del área de Ciencias de la Salud y 1 de Humanidades.

El tipo de discapacidad reconocida más presente es la física (concretamente 4), una de ellas compartida con discapacidad sensorial. Los otros tres alumnos/as presentan discapacidad visual, psíquica y mental.

El alumnado participante deberá comprometerse por escrito a cumplir las siguientes obligaciones:

- Completar el proceso de mentorización.
- Asistir a las sesiones presenciales de presentación y clausura del proyecto.
- Presentar un plan de acción en el que se especifiquen los objetivos a alcanzar en el programa, planificación de tareas a realizar con el/a mentor/a (se facilitan previamente las pautas para su elaboración).
- Tomar la iniciativa para contactar con el mentor o mentora. Se establece un plazo para contactar y las personas que incumplan este plazo quedarán excluidas del proyecto.
- Planificar con el/a mentor o mentora los objetivos.
- Responder a los correos de seguimiento que enviarán los técnicos de orientación laboral a lo largo del proyecto.
- Comunicar a los técnicos del Área de Integración cualquier incidencia que tenga lugar respecto a su participación en este proyecto.
- Asistir a las actividades formativas específicas a las que sean convocados/as.
- Cumplimentar una encuesta para valorar el desarrollo del programa y los resultados obtenidos.

2.2.4. Entidades colaboradoras

Hasta el momento, el número de empresas incluidas en el proyecto son un total de 11 iniciativas empresariales de economía social que ofrecen productos y servicios en los siguientes sectores de actividad: ambiental, alimentos, gráficas, textil, transporte y distribución. En estas iniciativas trabajan cerca de 800 personas, de las que el 90 % tienen discapacidad.

2.2.5. Acciones del Proyecto o Fases del Proyecto o Desarrollo del Proyecto

Para el desarrollo de *El Proyecto Mentoring Inclusivo* la USC cuenta, en primer lugar, con un censo del alumnado con discapacidad en cada curso, que constituye la población con la que se cuenta para el desarrollo del proyecto, sin perjuicio de que, si se estima oportuno, se recurra a la base de datos de alumnado acogido a la exención de matrícula por causa de discapacidad en cursos anteriores, ya egresado. Una vez realizada, como primera tarea, la selección del alumnado participante, las fases de *El Proyecto Mentoring Inclusivo* se concretan en dos:

1ª Fase. Búsqueda, selección y asignación de mentores

A cada alumno/a seleccionado/a se le asigna un “mentor” o “mentora” con un perfil académico y profesional semejante; este/a mentor/a le acompaña y guía durante el período de tiempo necesario, proporcionándole apoyo y orientación y poniendo a su disposición contactos profesionales que le pueden ayudar en su acceso al mundo laboral, en un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y competencias técnicas y personales.

Para poder contar con un importante grupo de mentores/as se recurre a las bases de datos del *Área de Orientación Laboral* de la USC; también se trata de implicar a la Fundación ONCE, con la cual la USC mantiene un convenio marco de colaboración, a través del programa FSC-Inserta. El papel de la ONCE en este proceso se centra en difundir el *Proyecto Mentoring Inclusivo* y así obtener mentores entre las empresas que colaboran en los proyectos de FSC-Inserta. Se trata de ampliar el abanico de empresas y mentores/as para que todos/as los/as alumnos/as censados/as que se consideran candidatos/as idóneos/as para el proyecto puedan ver atendidas sus necesidades, según el área de conocimiento y el grado o máster cursado.

2ª Fase. Desarrollo

El proyecto contempla un mínimo de cinco reuniones entre mentor/a y alumno/a, de las cuales, por lo menos dos, deberán ser presenciales y deberán celebrarse en un lugar pactado por ambos participantes.

Durante estos contactos se debe establecer una relación de apoyo en la que los/as mentores/as, de forma individualizada, ofrecen asesoramiento al alumnado participante sobre la forma de abordar la transición al mundo laboral, pudiendo concretarse este asesoramiento en lo siguiente:

- Ofrecer conocimientos del área de trabajo de interés.
- Facilitar información sobre alternativas profesionales.
- Clarificar dudas sobre el/la profesional elegido/a.
- Ofrecer apoyo para la definición del objetivo profesional y los itinerarios formativos.
- Facilitar conocimientos específicos y prácticos sobre la profesión del/la mentor/a.
- Facilitar conocimientos para iniciar una actividad empresarial propia.
- Posibilitar al alumno/a el contacto con otros profesionales de su área.
- Apoyar para enfocar la búsqueda de empleo desde la perspectiva de los empleadores.
- Ofrecer información realista y práctica sobre el mundo laboral.

Conviene señalar que, si el/la mentor/a y la persona mentorizada, de mutuo acuerdo, consideran necesario ampliar el período de duración del programa iniciado para completarlo, podrá prorrogarse por el período necesario hasta su conclusión.

2.2.6. Perfil de los/as Mentores/as

Los/as mentores/as pueden ser directivos/as de empresas y profesionales con amplio bagaje profesional.

A la hora de valorar los perfiles de los/as mentores/as participantes, se tiene en cuenta, sobre todo, su trayectoria profesional y experiencia, su formación en áreas afines a la de formación de los/as alumnos/as participantes y su formación en otras actividades como mentor/a, coach o técnico/a en orientación laboral/emprendimiento. Para facilitar esta valoración los mentores que participan, proporcionan un Currículum Vitae al *Área de Integración del SEPIU* y cumplimentan un cuestionario.

Como contrapartida, a los/as mentores/as se les ofrece la posibilidad de participar en unas sesiones de formación específica en la que se abordan cuestiones relacionadas con la metodología del proyecto, las pautas para llevar a cabo el proceso de Mentoring, el rol de mentor/a y consejos para el desarrollo de una relación de apoyo con el/la alumno/a. Al finalizar el proceso, el/la mentor/a recibe un diploma en el que la USC lo acredita como colaborador/a de *El Proyecto Mentoring Inclusivo de la USC*. Asimismo, a la empresa de la que forma parte el mentor/a se le proporciona un diploma que la acredita como entidad colaboradora.

Entre las obligaciones del/a mentor/a están:

- Proporcionar su reseña curricular y otra información relevante de su perfil profesional para facilitar la elección de mentores por parte del alumnado.
- Comprometerse por escrito a completar el proceso de mentorización.
- Asistir a las sesiones presenciales de presentación y clausura del proyecto.
- Una vez que el/la alumno/a establece contacto con el/la mentor/a, comprometerse a contestar en un breve período de tiempo y acordar la primera reunión (fecha y lugar).
- Planificar con el/a alumno/a los objetivos a trabajar durante las sesiones que establezcan y acordar una temporalización de los encuentros según disponibilidades de ambos.
- Mantener por lo menos cinco reuniones/contactos con el mentorizado/a.
- Comunicar a los/as técnicos/as del *Servicio de Participación e Integración Universitaria* responsables de este proyecto, cualquier incidencia que tenga lugar respecto de su participación en el mismo, o aquellas derivadas de la relación con el/a alumno/a mentorizado/a.
- Cumplimentar una encuesta para valorar el desarrollo del proyecto y los resultados obtenidos.

Además de todo lo anterior, el mentor o mentora se compromete a asistir a una sesión de presentación del proyecto, en la que mentor/a y mentorizado/a podrán conocerse, a una sesión de clausura del proyecto, en la que los participantes compartirán sus experiencias y resultados, y a mantener por lo menos cuatro reuniones con el mentorizado/a en su lugar de trabajo o por medios telemáticos durante los cuatro meses posteriores a la presentación.

Por parte de la universidad existe el compromiso de visibilizar la empresa u organización a la que pertenece el/a mentor/a en la página web institucional, donde también se podrá presentar un breve Currículum Vitae de los/as mentores/as, si así lo autorizan. Además, con carácter anual o bianual, la USC organiza una gala-homenaje

para mentores/as y empresas colaboradoras, en la que se hace entrega del “Sello de Empresa Colaboradora de la USC”.

2.2.7. Duración

En el curso académico 2015-2016 *El Proyecto Mentoring Inclusivo de la USC*, el contacto entre alumnado y su mentor/a correspondiente se desarrolla entre los meses de enero a junio. Este período temporal puede, no obstante, ser ampliado y tener una continuidad en el tiempo, siempre y cuando ambas partes a sí lo acuerden.

Conclusiones

La inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, ha de hacerse a través de dos pilares fundamentales: el acceso a la formación y la incorporación al mercado laboral.

En los últimos años se ha regulado ampliamente su situación en el ámbito de la educación y, específicamente, en el contexto de la institución universitaria, donde se han creado servicios específicos y se han puesto en marcha actuaciones destinadas a favorecer la igualdad y equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria. La Universidad de Santiago de Compostela no es una excepción y cuenta desde hace ya algunos años con el *Servizo de Participación e Integración Universitaria (SEPIU)* encargado de la coordinación, en colaboración con distintos centros y de la puesta en marcha de las actuaciones necesarias para favorecer la igualdad y equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria. Las actuaciones en materia de inclusión de este servicio son variadas (becas y ayudas, eliminación de barreras, inserción laboral).

Una de estas acciones se materializa a través de *El Proyecto Mentoring Inclusivo de la USC*, una iniciativa que pretende acercar al alumnado con discapacidad al mercado laboral. En el breve recorrido de este proyecto, un solo curso académico, nos proporciona pocos datos, de momento. Sin embargo, quisiéramos destacar que, hasta el momento, lo que observamos es una mayor participación femenina, una mayor presencia de alumnado de Máster, mayoritariamente estudiantes del Área de Ciencias Sociales y Jurídicas y que en su mayoría presentan deficiencias de carácter físico.

La experiencia todavía es joven, pero estamos confiados de su eficacia y de su valor inclusivo y consideramos que proyectos como estos deben ser difundidos y deben extenderse a similares contextos.

Referencias bibliográficas

- [1] Bilbao León, C. (2010). Percepción de los recursos que favorecen la integración de estudiantes con discapacidad en la educación superior según los docentes de la Universidad de Burgos. *Educación y Diversidad*, 2(4), p-35-50. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3276325.pdf>.
- [2] Díaz Sánchez, F. A. (2000). *Importancia de la orientación educativa en la atención a la diversidad de alumnos/as con necesidades educativas especiales. Narración de experiencias*. En: Salmerón, V. & López, V. L. (Coords.), *Orientación Educativa en las Universidades* (pp. 269-272). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- [3] Comisión Europea (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Bruselas. Recuperado de https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf
- [4] Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (2000). *Promoción laboral y empleo. Manuales de buena práctica*. Navarra: FEAPS.
- [5] Jordán de Urríes, F. B. (2003). “Empleo con apoyo: Buenas prácticas”. *Revista de la Federación Española del Síndrome de Down*, 24, 18-21.
- [6] Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1982, núm. 103, pp. 11.106-11.112. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>.
- [7] Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de diciembre de 2006, núm. 299, pp. 44.142-44.156. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>.
- [8] Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16.241-16.260. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>.
- [9] Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, United Nations.
- [10] Organización de las Naciones Unidas (1975). *Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, United Nations.
- [11] Peralta Morales, Antonio (2007). *Libro Blanco sobre Universidad y Discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- [12] Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2007, núm. 260, p. 44037-44048.

- [13] Real Decreto 1742/2003, de 19 de diciembre, por el que se establece la normativa básica para el acceso a los estudios universitarios de carácter oficial. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de enero de 2004, núm. 19, pp. 2.663-2.667. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2004/01/22/pdfs/A02663-02667.pdf>.
- [14] Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 2010, núm. 318.
- [15] Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se Regulan las Condiciones para el Acceso a las Enseñanzas Universitarias Oficiales de Grado y los Procedimientos de Admisión a las Universidades Públicas Españolas. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de noviembre de 2008, núm. 283, p. 46932-46946.
- [16] Real Decreto 334/1985, de 6 de marzo, de Ordenación de la Educación Especial. *Boletín Oficial del Estado*, 16 de marzo de 1985, núm. 65, pp. 6.917-6.920. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1985/03/16/pdfs/A06917-06920.pdf>.
- [17] Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de febrero de 2011, núm. 35, p. 13909-13926.
- [18] Xunta de Galicia (s.f.). *Plan de Acción Integral para personas con Discapacidad en Galicia* (2010-2013). Galicia.

Análisis comparado de la incorporación de cláusulas sociales en materia de discapacidad dentro de la contratación pública autonómica

Jaime Antonio Ramia Peña

Espacio Jurídico de Estudios Laborales – Universitat Jaume I

Universitat Jaume I. CP 12071

e-mail: al153030@uji.es

Web: <http://www.espaciojuridicolaboral.uji.es>

RESUMEN

La directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo ha supuesto el punto de partida y el giro hacia una nueva concienciación dentro de la contratación pública. Esta se ha marcado un objetivo claro, la inclusión de cláusulas sociales dentro de la normativa jurídica estatal de los países miembros. Su finalidad principal es garantizar y facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas discapacitadas y de este modo hacer efectivos los valores de justicia e igualdad. En el caso de España, la nueva Ley de Contratos del Sector Público (la cual está ya en su fase definitiva de aprobación) ha subsumido dicha directiva dentro de su ordenamiento. Numerosas son las Comunidades Autónomas que ya se han puesto a trabajar para la inclusión de dichas cláusulas a través de una serie de proyectos. Es este el objeto de análisis que pretende realizar este trabajo, un estudio comparado de los diferentes proyectos iniciados a nivel autonómico, así como los distintos procedimientos que cada CCAA está llevando a cabo para ello. Hay en todas ellas un objetivo común y este es el señalado por la Estrategia Europa 2020: la implementación total de las cláusulas sociales para de esta forma conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, garantizando al mismo tiempo un uso más eficiente de los fondos públicos.

Palabras clave: cláusulas sociales, contratación, discapacidad, comunidades autónomas.

1. Marco Normativo

Como toda materia que verse sobre un tema concreto, esta se encuentra enmarcada dentro de una esfera normativa encuadrada en diversos estratos empezando por el de rango mayor, desde el ámbito internacional, pasando por el nacional y en el caso que trataremos, finalizando con el ámbito autonómico de actuación respecto a la inclusión de cláusulas sociales dentro de su proceso de contratación.

1.1. Marco Normativo Internacional

La Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificado por España el 3 de diciembre de 2007, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008, establece la definición de discapacidad en el artículo 1.2 señalando que «Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». A continuación y respecto a la cuestión que nos atañe, su articulado contiene en el artículo 27, el cual versa sobre trabajo y empleo, la obligatoriedad por parte de los Estados Miembros de promover el ejercicio al derecho al trabajo estableciendo las condiciones necesarias para facilitar el derecho y acceso libre al mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores. Concretamente es en su apartado g) donde se hace referencia especial referencia a la obligación de emplear a personas con discapacidad dentro del sector público.

1.2. Marco Normativo Europeo

La Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de Febrero de 2014 establece las condiciones de contratación pública enmarcadas dentro de la Estrategia Europa 2020 la cual tiene como objetivo esencial promover el crecimiento inteligente sostenible e integrador dentro del espacio europeo. Además establece la obligatoriedad de adaptación a los Estados Miembros de todas aquellas

normas vigentes sobre contratación pública adoptadas de conformidad con la Directiva 2004/17/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (4), y la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (5), a fin de incrementar la eficiencia del gasto

público, facilitando en particular la participación de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en la contratación pública, y de permitir que los contratantes utilicen mejor la contratación pública en apoyo de objetivos sociales comunes.

A raíz de ello en su apartado 3, se pone de manifiesto que para ello dicha directiva tendrá en cuenta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, especialmente a la hora de establecer los criterios de adjudicación y condiciones de ejecución del contrato. Cabe destacar también dentro de esta directiva su apartado 101, el cual indica y estipula la incorporación de las cláusulas sociales dentro de la contratación pública. Más concretamente establece el régimen sancionador que pretende trasladar a los Estados Miembros y a su derecho nacional, imponiendo la ineludible exclusión dentro del proceso de adjudicación y contratación, de toda aquella empresa u operador económico que haya incumplido alguna de «las normas sobre accesibilidad para las personas con discapacidad».

1.3. Marco Normativo Nacional

Nuestro texto constitucional, establece un marco normativo a partir del artículo 49 de la Constitución por el cual se establece la obligación a los poderes públicos de realizar una «política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos». Junto a él van ligados los artículos 9.2 por el cual dichos poderes públicos realizarán dicha política promoviendo y garantizando la libertad y igualdad del individuo, reconocida también en el artículo 14 del mismo texto constitucional, velando para que su integración sea realmente efectiva y eliminando todos aquellos obstáculos y barreras que de una u otra manera supongan una dificultad a la hora de facilitar la participación de todas las personas dentro de la vida política, económica, cultural y social. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, supone un gran paso a la hora de incluir y ampliar el ámbito de actuación de la administración pública, modificando y absorbiendo con ella la antigua Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. La nueva LGDPD establece en su artículo 2 apartado a) la definición de discapacidad señalando que se trata de «una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en

igualdad de condiciones con las demás». Ahora bien es en su apartado o), donde se hace referencia a la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. Punto muy importante ya que a partir del mismo obliga a las Administraciones Públicas no solo ya a la preparación de planes o programas concretos sino también en todas aquellas políticas dirigidas a cualquier ámbito de actuación y en los cuales siempre habrá de tenerse en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad. En relación a la directiva europea anteriormente tratada, el real decreto se adelanta a ella y ya en el artículo 35 establece las garantías del derecho del trabajo, y concretamente en el apartado 5 se establece también la nulidad de todas aquellas cláusulas que den lugar a situación de «discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad». Ahora bien, será la nueva Ley de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público la que realmente subsumirá y trasladará a la legislación española la aplicación de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo, la cual incluirá una modificación en el texto del Real Decreto 1/2013, el cual se contempla en la disposición final decimocuarta. En el apartado V del preámbulo de la Ley de Contratos del Sector Público ya se establece una de las primeras cláusulas, existente hasta la fecha, por la cual se prohíbe la posibilidad de contratación con la administración pública si no se cumple con la cuota mínima de reserva del 2 por ciento de puestos de trabajo destinados a personas discapacitadas, para aquellas empresas de 50 o más trabajadores. Al respecto cabe señalar que actualmente y según datos del Instituto Nacional de Estadística, el número de empresas con más de 50 trabajadores en España apenas representa el 0,7 % del total, lo que supone un pleno desamparo para las personas discapacitadas, ya que no se establece ninguna cuota o porcentaje para aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, que en realidad representan prácticamente la mayoría de la actividad empresarial en nuestro país. En cuanto a la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, el artículo 145 de la Ley señala los requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato. Es en su artículo 2 apartado 1º donde se define las características sociales del contrato, señalando en primer lugar el «fomento de la integración social de personas con discapacidad e inserción socio-laboral». Por lo tanto es esta Ley el punto de partida para que de modo progresivo se vayan incluyendo este tipo de cláusulas en todos los niveles de contratación administrativa, que como veremos a continuación, a nivel autonómico, están presentes con mayor o menor grado en cada una de las comunidades autónomas.

2. Adaptación legislativa gradual por CCAA

La incorporación de cláusulas sociales dentro de la contratación pública autonómica refleja un mapa en el cual se pueden observar claramente tres fases de integración

diferentes las cuales hemos dividido en fase avanzada, intermedia o inicial según su nivel de innovación e incorporación de la misma en la legislación autonómica.

2.1. Fase Avanzada

Dentro de esta fase hay que destacar a cuatro comunidades autónomas: Castilla y León, Navarra, País Vasco y Murcia. Castilla y León no fue la pionera en abordar la cuestión de la inclusión de las cláusulas sociales pero sí la primera en elaborar una ley al respecto, adelantándose a lo establecido por la Directiva Europea tratada en dicho texto, por lo que se puede decir y destacar que la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad es una de las más completas hoy en día existentes a nivel nacional. En esta ley y en cuanto a la contratación pública, cabría señalar el artículo 27, el cual tiene como título Medidas del Sector Público, entre las cuales cabe destacar la contemplada en el apartado 3 del mismo y más concretamente en el apartado j) «Promover en las empresas el desarrollo de modelos de responsabilidad social corporativa que integren de manera visible la discapacidad desde la óptica del empleo». Dicho artículo se complementa con el 48, el cual ya se establece el régimen de contratación pública y en el que se vuelve a indicar que la principal finalidad es establecer un régimen de contratación socialmente responsable. Para conseguir dicho objetivo señala el apartado 2 del propio artículo 48 que

promoverán la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades, fomentando y apoyando iniciativas que comporten la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, estableciendo medidas de discriminación positiva, mediante porcentajes de reserva en la contratación pública de bienes y servicios del ente autonómico, ayuntamientos y diputaciones, destinados a ser cubiertos por centros especiales de empleo de iniciativa social u otro tipo de centros de trabajo destinados a personas con discapacidad de difícil empleabilidad.

Continuando con la legislación autonómica, la Comunidad Navarra es la primera en elaborar una ley que ya habla implícitamente y claramente desde su propio título de la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública. Concretamente esta ley es la 1/2015, de 22 de enero, por la que se modifica la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, para la introducción de cláusulas sociales en los pliegos de cláusulas administrativas. Se trata de una ley muy corta, pero a la vez muy clara y concisa. Es la primera en hablar ya en su artículo 1, del carácter obligatorio de la incorporación de las cláusulas sociales dentro del proceso de contratación a

diferencia del resto de comunidades autónomas que aún se encuentran en una fase intermedia y establecen de momento el carácter opcional y voluntario de inclusión de las mismas en el proceso administrativo. También cabe destacar y de manera muy especial el régimen sancionador establecido en el artículo 3, dentro del cual y según la gravedad del incumplimiento de las cláusulas sociales por parte del contratista, las consecuencias pueden conllevar la inhabilitación para licitar por un plazo de 2 e incluso hasta 5 años. Por otro lado, también contempla la posibilidad de poder continuar con la ejecución del contrato en caso de incumplimiento, pero imponiéndole al contratista la «imposición de una penalidad» equivalente, que puede suponer el 20 o 50 por ciento del precio del contrato. En cuanto a la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública del País Vasco, se puede señalar como una continuación de la ley Navarra, ya que coincide en gran parte de su articulado si bien esta no es tan explícita a la hora de determinar un régimen sancionador claro. Por último, la Ley 4/2017, de 27 de junio, de accesibilidad universal de la Región de Murcia, supone la asunción de todo lo establecido en los convenios internacionales y directivas europeas. Si bien no es una ley muy explícita en cuanto a la determinación de la incorporación de cláusulas sociales, sí que hace referencia a ello en su capítulo III sobre Medidas de control y más concretamente en el artículo 17 sobre contratos administrativos en el cual se señala que «los pliegos de condiciones de los contratos administrativos contendrán cláusulas de adecuación a lo dispuesto en la presente ley y sus normas de desarrollo, según corresponda en cada caso». De todo ello se sobrentiende que todo lo establecido en la presente ley, se trasladará de forma clara y concisa al proceso administrativo de contratación pública.

2.2 Fase Intermedia

En esta fase encontramos el grueso de Comunidades Autónomas, si bien hay algunas como Cataluña que ya trataban la cuestión de las cláusulas sociales en el año 2009, estas no han conseguido trasladar y dar fuerza de ley a la cuestión administrativa, hecho que ha motivado que su cumplimiento e incorporación dentro del proceso de contratación pública quede al libre albedrío y carácter voluntario por parte de las empresas contratantes. Como veremos, la gran mayoría de ellas han tomado meros acuerdos, que en un futuro debería conllevar la promulgación de una ley autonómica. De momento parece que junto a ello, algunas, como es el caso de la Comunidad Valenciana, Catalunya, Baleares y Andalucía para suplir este vacío momentáneo han elaborado sendas guías para la inclusión de cláusulas sociales, las cuales coinciden en la gran mayoría de su texto. A continuación exponemos por orden cronológico cada uno de los acuerdos establecidos por cada una de las comunidades autónomas,

a expensas como hemos reiterado que en los próximos años se conviertan en leyes autonómicas y como en el caso navarro establezcan la incorporación obligatoria de dichas cláusulas.

- CATALUÑA (2009)
Acuerdo del Govern 9 de Noviembre de medidas en materia de contratación pública + Guía Inclusión Cláusulas Contractuales de carácter social
- ASTURIAS (2013)
Acuerdo de 29 de mayo de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban modelos de cláusulas sociales en el ámbito de la contratación pública.
- GALICIA (2013)
Ley autonómica 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico.
- COMUNIDAD VALENCIANA (2015)
ACUERDO de 27 de marzo de 2015, del Consell por el que se establecen directrices para la aplicación de cláusulas de carácter social + Guía Inclusión Cláusulas de responsabilidad social
- BALEARES (2016)
Acuerdo del Consell de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social + Guía Inclusión de Cláusulas de carácter social
- EXTREMADURA (2016)
Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 23 de febrero de 2016, por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de criterios sociales, medioambientales, de promoción de las pymes y de impulso de la sostenibilidad en la contratación pública de la Junta de Extremadura y de las entidades que integran su sector público.
- ANDALUCÍA (2016)
Guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía

2.3. Fase Inicial

En esta fase nos encontramos aquellas Comunidades Autónomas las cuales aún no han iniciado ningún trámite para la inclusión de las cláusulas sociales dentro de la contratación autonómica como son el caso de Cantabria y Ceuta y Melilla. Otras como La Rioja y la Comunidad de Madrid tienen en marcha sendos proyectos de

redacción y creación de mesas de responsabilidad social. Resulta paradójico el caso de la Comunidad de Madrid, donde el propio ayuntamiento de la Capital, se ha avanzado a su ente autonómico en la incorporación de cláusulas sociales. A pesar de que su inclusión en la contratación local fue recurrida por la Abogacía del Estado, finalmente la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid avaló al Ayuntamiento de Madrid denegando la petición en Sentencia de fecha 23 de Septiembre de 2016. En el caso de las Comunidades Autónomas de Canarias y Aragón existen sendas proposiciones no de ley: 8L/PNL-0417 Sobre la inclusión de cláusulas de contenido social en los Pliegos de Condiciones de Contratación Administrativa y Proposición no de Ley núm. 190/16, sobre Reglamento de cláusulas sociales, respectivamente. Ahora bien tratándose de proposiciones no de ley, las cuales no tienen ningún carácter de ley y por tanto no son vinculantes difícilmente podrán conllevar la elaboración de algún texto normativo, se puede decir que se trata de meras declaraciones formales por parte de los entes autonómicos, es por ello necesario exigir un carácter unitario y uniforme a la hora de llevar a cabo una obra legislativa con carácter de ley y claramente vinculante para garantizar la efectividad de las cláusulas sociales dentro del proceso de contratación en materia de discapacidad.

3. Ideas comunes, novedades y planteamientos de futuro

La mayoría de textos legislativos vienen a coincidir en la idea esencial de facilitar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de la población, eliminando todo tipo de barrera existente. También cabe señalar la conveniencia en indicar la necesidad de aumentar la cuota de reserva exigida a las empresas contratantes dentro de las cláusulas sociales de contratación, ya que actualmente el porcentaje exigido se encuentra en el 2 %. Cabría realizar un análisis comparado a nivel europeo y observar cómo se afronta dicha cuestión en otros países. Tenemos por un lado el caso de Francia en el cual se establece la exigencia del 2 % en empresas que cuenten con más de 20 personas y no de 50 como es en el caso español. Por el otro tenemos el ejemplo italiano en el cual se fija un baremo a tramos en el cual las empresas de 15 a 35 trabajadores deberán contar con una persona con discapacidad, de 36 a 50 con 2 y a partir de 50 la cuota exigida asciende del 2 % en el caso español al 7 % en el caso italiano. Otra de las ideas comunes entre las instituciones es fomentar la ocupación laboral de las mujeres discapacitadas. Al respecto los datos sobre contratación femenina en el ámbito de la discapacidad no son alentadores, puesto que desde el año 2008 al 2015, casi ha bajado en dos puntos porcentuales el porcentaje de contratación pasando del 40.8 % al 39 %, ampliándose la brecha con la contratación masculina la cual ha pasado del 59.2 % en 2008 al 61 % según los datos

aportados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en su Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Otro punto vinculado a ello es el de la cuestión de la temporalidad laboral, la cual según datos del Instituto Nacional de Estadística se encuentra sobre el 30 % en la actualidad. Inmerso en la misma cabría también que abordar la distribución por sectores ya que aquí se observa una gran brecha, abarcando el sector servicios casi el 80 % del total de contratos realizados con personas con discapacidad. De la misma forma, también todas las instituciones establecen y señalan el objetivo de promover la aplicación de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con respecto a aquellas familias donde algunos de los miembros tengan alguna discapacidad, así como trabajar en la elaboración de Planes de igualdad para las personas con discapacidad en las empresas. Finalmente y de cara al futuro, se ha de plantear en primer lugar, siendo el más importante de todos, establecer el carácter vinculante de las cláusulas sociales, tomando como punto de partido el ejemplo de la legislación navarra y vasca al respecto. Para ello y de acuerdo a la directiva europea 2014/24 de la Unión Europea cabe plantearse la adecuación de leyes estatales las cuales han quedado un poco anticuadas en cuanto al reconocimiento y el tratamiento de la discapacidad. Entre ellas podríamos nombrar la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Por último y no menos importante, es abordar la cuestión de un grupo social discriminado hasta la hora y que se encuentra en un vacío legal sin ninguna regulación ni texto normativo que les ampare. Nos estamos refiriendo a las personas con capacidad intelectual limitada, es decir, aquellas personas que su grado de discapacidad se encuentra en un porcentaje inferior al 33 %, motivo por el cual no se encuentran amparadas bajo la legislación de discapacidad, con el consiguiente menoscabo para su persona ya que se le aplica la misma legislación laboral que a una persona sin discapacidad sin tener en cuenta el sobreesfuerzo que debe realizar la primera para poder llevar a cabo toda tarea encomendada a su persona. Es necesario que se ponga en marcha un grupo de trabajo para tratar dicha cuestión y formular una iniciativa legislativa que derive en una regulación especial que se vea también contemplada en el propio Estatuto de los Trabajadores y en las propias leyes mencionadas en el párrafo anterior para que de esta forma la legislación de adecue a la realidad social existente.

BLOQUE 3.
Comunicaciones
sobre Emprendimiento,
mentorización
y formación

El perfil del emprendedor con discapacidad en España en 2016. Análisis comparativo con los datos del informe GEM España (2016)

José Antonio Barragán Domínguez¹

Ricardo Moreno Rodríguez²

Antonio Tejada Cruz³

¹ *Graduado en Trabajo Social y Diplomado en Terapia Ocupacional. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. jose.barragan@urjc.es*

² *Diplomado en Terapia Ocupacional. Doctorado en el tratamiento y estudio del dolor por la URJC. Universidad Rey Juan Carlos. ricardo.moreno@urjc.es*

³ *Maestro, licenciado en comunicación audiovisual. Universidad Rey Juan Carlos. mailantoniotejada@gmail.com*

RESUMEN

Este estudio pretende arrojar luz sobre la realidad del emprendedor con discapacidad, con el fin de contribuir al desarrollo de las estrategias y medidas necesarias para asegurar que las necesidades de este grupo son atendidas debidamente. Con el propósito de generar ideas basadas en datos empíricos y partiendo de un artículo científico realizado desde la Cátedra de Investigación Fundación Konecta-URJC para el fomento del Emprendimiento de las personas con discapacidad “Quantitative and Qualitative Analysis of the disabled entrepreneur in Spain in 2016”, se actualizan los datos con los últimos informes elaborados por el Global Entrepreneurship Monitor, GEM España (2016) para conocer la realidad de la forma más fehaciente y actualizada posible.

La metodología empleada para el desarrollo de este trabajo es el análisis comparativo de los resultados obtenidos previamente a través de una encuesta entregada a 450 personas con discapacidad, tanto por correo electrónico como a través de redes sociales, obteniéndose una muestra anónima de 137 personas; con los datos más actuales elaborados en el GEM España de 2016. De esta manera se actuali-

zan los datos y conclusiones obtenidas en el artículo: discapacidad “Quantitative and Qualitative Analysis of the disabled entrepreneur in Spain in 2016”.

En general, los resultados obtenidos parecen indicar un perfil muy similar a un emprendedor sin discapacidad. Aunque si se hace constar que los emprendedores con discapacidad tienden a ser más jóvenes y con más estudios. Además, ambos grupos se enfrentan al mismo tipo de dificultades y barreras para enfrentarse a sus proyectos.

Palabras clave: emprendimiento, personas con discapacidad, inclusión, informe GEM, perfil del emprendedor.

Introducción

El escenario socioeconómico actual refiere una dificultad global para encontrar un empleo, siendo los grupos más vulnerables los más afectados por esta situación. Entre los que se encuentra el colectivo de personas con discapacidad (OECD, 2014). Según arroja el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), impulsado por la Fundación ONCE, Inserta Empleo, el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su informe de 2017, solo un tercio de las personas con discapacidad está actualmente ocupada, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 33,9 %, que dista mucho del 78,1 % de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, más de 44 puntos porcentuales. En términos absolutos, 601.700 personas con discapacidad trabajando de la población con discapacidad en edad activa -de 16 a 65 años- que son 1.774.800 personas. Datos del año 2015.

Sin embargo, aunque inicialmente el empleo por cuenta ajena es la opción elegida por cualquier individuo ante el deseo de trabajar, no es la única alternativa. El emprendimiento se constituye como una alternativa solvente y atractiva al empleo por cuenta ajena al ser, muchas veces, la mejor manera de que se desarrollen todo el potencial profesional e innovador del individuo (Fernando Bayón, 2016).

La situación actual, la búsqueda de una igualdad real basada en una participación en igualdad de condiciones, procesos de normalización y desarrollo inclusivo suponen que ya no es suficiente con la inserción laboral en el mercado ordinario, centros especiales de empleo o talleres ocupacionales. Para las personas con discapacidad se hace necesario también admitir y apoyar que puede estar perfectamente capacitada para emprender un proyecto empresarial. (Red Vega, Natividad de la; Fernández Sanchidrián, José Carlos; Marbán Prieto, José M^a, 2008).

Ante estos precedentes nos encontramos ante una doble necesidad: fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad desde una perspectiva inclusiva

que garantice la igualdad de oportunidades y la autonomía para el desarrollo profesional; generar conocimiento científico y válido sobre la figura del emprendedor con discapacidad y del emprendimiento y sus repercusiones sobre la calidad de vida, la inclusión sociolaboral, la normalización de la discapacidad en el tejido empresarial, y las buenas prácticas en la materia (Moreno, Ricardo et al. 2017).

En este trabajo se pretende conocer la realidad del emprendedor con discapacidad para contribuir a desarrollar estrategias y tomar las medidas necesarias para asegurar que las necesidades de este colectivo son atendidas adecuadamente. En este sentido se ha realizado un estudio comparativo entre los resultados obtenidos en una investigación realizada por la Cátedra Konecta – Universidad Rey Juan Carlos para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad en 2016 y el Informe del Global Entrepreneurship Monitor en España en 2016.

1. Cátedra de investigación fundación KONECTA - Universidad Rey Juan Carlos

Como se ha mencionado en la introducción, este estudio se basa en dos investigaciones. La primera de ellas es la realizada por la Cátedra de Investigación Fundación Konecta – Universidad Rey Juan Carlos.

Esta Cátedra cuyo nacimiento se fecha en 2014 bajo la unión de Fundación Konecta, expertos en la integración laboral de personas con discapacidad y la Universidad Rey Juan Carlos como referencia nacional en la atención a estudiantes con discapacidad. Tiene como misión principal promover y facilitar el desarrollo de una educación especializada, de una cultura emprendedora y una actividad económica del colectivo de la discapacidad, con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a la unión de estos y a la generación de empresas competitivas como elemento de integración socio-laboral del colectivo de las personas con discapacidad.

Para lograr esta misión es necesario conocer lo mejor posible al grupo y es por lo que se realiza, entre otros, el estudio: Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016.

Esta investigación, publicada en la revista científica “La Ciudad Accesible” busca una aproximación a la situación actual del sector de la discapacidad en cuestiones de emprendimiento que permita elaborar un diagnóstico de este colectivo y de sus necesidades. Para ello se desarrolló y entregó un cuestionario anónimo a 450 personas emprendedoras de las que se obtuvieron 157 respuestas. Se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo.

La población objeto de estudio son personas que presentaban una doble condición: personas con discapacidad en edad activa (laboralmente), es decir, de entre 16 y 65 años y que fueran emprendedoras o que presentaran un claro perfil emprendedor (ha recibido formación al respecto u orientación especializada).

2. Informe del Global Entrepreneurship Monitor en España 2016

El segundo estudio principal para realizar el presente trabajo fue el Informe GEM España 2016. El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es el más prestigioso y extenso estudio sobre el estado del emprendimiento a nivel mundial.

Se han desarrollado informes en más de 100 países desde el año 1999. Estos informes buscan medir niveles de emprendimiento y relacionarlo con el desarrollo económico local de cada país. Además de desarrollar otra serie de estudios específicos.

En el caso de España la Asociación RED GEM España, esta conformada por 19 equipos coordinados por el Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE).

3. El perfil del emprendedor con discapacidad en España en 2016

Una vez presentadas cada una de las publicaciones utilizadas para la realización de este estudio, se muestran los datos obtenidos tanto en la publicación propia como en ese análisis comparativo.

Las características principales que muestra nuestro emprendedor con discapacidad tipo son:

- Hombre de 36 años.
- Sin experiencia emprendedora.
- Con estudios superiores. Sin formación específica.
- Discapacidad física.
- Priorizan aspectos personales antes que económicos (éxito personal e independencia).

En este caso, las características propias de este grupo relativas a su discapacidad y que no son comparables al GEM nos muestran:

En cuanto a los tipos de discapacidad, el más frecuente entre los encuestados es la discapacidad física u orgánica que representa un 60 % del total. Después, en porcentajes, aparece representada la pluri-discapacidad con un 20 %. Un 13 % de los encuestados presentan discapacidad sensorial (10 % es de tipo visual, y un 3 % auditiva). Por último, el tipo de discapacidad menos representada en esta encuesta es la discapacidad psíquica con un 6.6 % de los encuestados y destacar que en nuestra muestra no queda representada la discapacidad intelectual. Cabe señalar que únicamente un 30 % de los sujetos utiliza o necesita productos de apoyo.

3.1. Variables sexo y edad

En primer lugar, analizamos la distribución por género de los emprendedores con discapacidad. El 54 % de los encuestados son varones frente al 46 % que son mujeres. Estos datos siguen la misma tendencia que la observada en la población emprendedora general (GEM, 2016); es decir, en España hay más hombres que inician un actividad empresarial que mujeres, un 55,7 % (Fase inicial) y el 59,4 % (proyectos consolidados) de hombres. Por tanto, el patrón se repite, la proporción de emprendedores de género masculino (con o sin discapacidad) es mayor que la de género femenino. Estos resultados confirman los resultados de otros trabajos que han demostrado que el temor al fracaso es mayor en mujeres que en hombres, y que por el contrario la confianza es menor en las mujeres a la hora de emprender un negocio; por ello, esta diferencia se debe ciertamente a la distinta propensión a emprender que tienen ambos géneros en la población adulta en general. (Arenius y Minniti, 2005; Köllinger y Minniti, 2006; Langowitz y Minniti, 2007; Wagner, 2007).

Respecto a la edad, es importante y necesario desarrollarla porque son muchos los autores que señalan que a mayor edad, más posibilidad hay de ser emprendedor y que esta relación se presenta con forma de U invertida, encontrándose el punto máximo de inflexión a la edad de 40 años (Bergmann y Sternberg, 2007; Giannetti y Simonov, 2004; Evans y Jovanovic, 1989; Bird y Brush, 2002; Caseo et al., 2010). Los datos recogidos de nuestra muestra muestran que la media de edad de este colectivo se encuentra en 36 años, teniendo el emprendedor más joven con 19 años y el mayor 61. Además, observamos que la mayor parte de los encuestados se concentran en el tramo de 25 a 47 años que agrupa un 65 %. Si estos datos los comparamos con la población emprendedora en general, encontramos que la edad media del emprendedor es de 38,7 y 40,4 según potenciales emprendedores y en fase inicial respectivamente (GEM, 2016) y que la mayor parte de los emprendedores se encuentran en la franja de edad de los 35 a los 44 años. Por tanto, si notamos una cierta diferencia entre ambos colectivos, siendo el emprendedor con discapacidad más propenso a emprender desde algo más joven.

3.2. Educación y formación específica

Nuestros encuestados cuentan con formación superior o de post-grado en un 58,8 % de los casos. Concretamente, el 45,98 % de los encuestados estaba en posesión de un título universitario y el 12,40 % tenía formación de post-grado; mientras que un 12,4 % tiene estudios de bachillerato, un 24,6 % tiene estudios de formación profesional y finalmente, un 4,36 % estudios primarios/secundarios. De hecho, la mayor parte

de nuestra muestra se halla caracterizada por un nivel de estudios medios-superiores (82,98 %), siendo los menos los que poseen un grado elemental.

Si estos resultados los comparamos con los de la población emprendedora general encontramos que la mayoría tiene una educación secundaria o inferior. Estando más formados los que se encuentran en fases iniciales que los potenciales emprendedores y los ya consolidados (GEM 2016). Cabe destacar que es mayor el colectivo de emprendedores con discapacidad con algún tipo de formación superior o post-grado que el del colectivo de emprendedores sin discapacidad y con formación superior o post-grado. Este hecho confirma lo señalado por otros autores (Davidsson y Honig, 2003; Delmar y Davidsson, 2000) que afirman que la acumulación de conocimiento y habilidades tiene un efecto positivo sobre las posibilidades de emprender y en particular, que los emprendedores con discapacidad que optan por emprender están más formados que los emprendedores que no tienen una discapacidad.

Respecto a si han recibido algún tipo de formación específica en emprendimiento o similar. En este sentido, encontramos que un 80 % de las personas encuestadas no ha recibido ningún tipo de formación específica en materia de emprendimiento, y solo el 23 % de los sujetos tiene experiencia emprendedora. Cabe mencionar que de las personas con experiencia emprendedora apenas el 47 % tenía formación específica. Si comparamos estos datos con los de la población emprendedora general si existe una diferencia significativa al encontrar que un 56,3 % y un 50,4 % en fases iniciales y potenciales emprendedores respectivamente reconocen haber recibido algún tipo de formación específica en materia de emprendimiento (GEM, 2016).

3.3. Motivaciones para emprender

La mayoría de los encuestados, un 45 %, señalan que su motivación para emprender es la realización personal y afán de superación. En esta línea, cabe señalar que también son muchos los que señalan que la ilusión que conlleva realizar nuevos proyectos propios es otra de sus principales motivaciones (37,5 %). Otra de las motivaciones elegidas por una gran parte de los participantes, un 40 %, es la búsqueda de una mayor independencia financiera; dato que coincide con el aportado por el informe GEM 2016 en el que la población emprendedora general opta por emprender por ese motivo.

Finalmente, el desempleo (28,75 %) o el deseo de aumentar sus ingresos (31,25 %) son los menos señalados. Por ello, podemos concluir que nuestra muestra se caracteriza por individuos que priorizan aspectos personales antes que económicos.

3.4. Habilidades y capacidades para emprender

Entre las habilidades y competencias que los individuos consideran tener, encontramos, que dos tercios de la muestra se considera capaces de resolver problemas (78,75 %), de llevar la iniciativa (70 %) y de poseer buenos dotes comunicativos (67,5 %). Por otro lado, encontramos que la habilidad para relacionarse (58,75 %), la capacidad de liderazgo (57,5 %) y creatividad (57,5 %) son menos características de nuestra muestra. Pero lo que realmente es significativo es que la capacidad de asumir riesgos, capacidad que se presupone fundamental para emprender un negocio, poco más del 50 % de la muestra considera tenerla (53,75 %) que coincide en gran medida con lo expuesto en el GEM 2016, en la un 45 % de la población emprendedora general expone “tener miedo fracaso”, totalmente relacionado con el miedo al fracaso.

3.5. Limitaciones para emprender

Finalmente, otra de las cuestiones analizadas fue las dificultades que se encontraban cada uno de los encuestados a la hora de poner en marcha un negocio. Destacamos que, las dificultades con respecto a su discapacidad son claramente las menos percibidas con un 8,8 % de los encuestados. Por el contrario, la dificultad más presente en nuestra muestra es el problema de financiación (38,8 %), este dato, coincide con el observado por el Informe GEM, en el que se señala que es una de las razones explícitas de peso que conllevan al abandono de actividades empresariales. Un tercio de los encuestados manifiesta que no se encuentra preparado o que le falta preparación extra para iniciar un proyecto empresarial (31,3 %), y que un 20 % percibe una necesidad de información y/o asesoramiento específico en la materia.

Como vemos, desde el punto de vista más cualitativo, los desafíos que presentan nuestros encuestados son similares a todos los emprendedores, independientemente tengan o no una discapacidad.

4. Conclusiones

A grandes rasgos, el análisis de los resultados pone de manifiesto que no existen diferencias significativas entre el ser emprendedor con discapacidad o sin discapacidad así como las propias limitaciones que inciden en su actividad emprendedora.

Podemos resumir:

Emprendedores con discapacidad más jóvenes, con discapacidad física y mejor preparados: aun así, es preciso continuar con el fomento la cultura emprendedora y esta debe ser transversal y longitudinal respecto a la vida académica, por lo tanto debe comenzarse a cultivar en niveles preuniversitarios.

Falta de formación e información específica: los emprendedores con discapacidad manifiestan (un 80 %) una clara falta de formación específica así como una necesidad de información y/o asesoramiento específico.

Perfil con iniciativa y dotes de comunicación pero con aversión al riesgo.

Falta de ayudas económicas específicas y acceso a fuentes de financiación.

5. Referencias bibliográficas

- Arenius, P. y Minniti, M. (2005): «Perceptual variables and nascent entrepreneurship». *Small Business Economics*, vol. 24, no 4, pp. 233-247.
- Bergmann, H. y Sternberg, R. (2007): «The changing face of entrepreneurship in Germany». *Small Business Economics*, vol. 28, no 2-3, pp.205-221.
- Bird, B. y Brush, C. (2002): «A gendered perspective on organizational creation». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, no, pp. 41-41-65.
- Caso, J. C. D., Mogollón, R. H., Escobedo, M. C. y Jiménez, M. V. (2010): «Actividad emprendedora y género. Un estudio comparativo». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 19, no 2, pp. 83-98.
- Davidsson, P. y Honing, B. (2003): «The role of social and human capital among nascent entrepreneurs». *Journal of Business Venturing*, vol. 18, no 3, pp. 301-331.
- Delmar, F. y Davidsson, P. (2000): «Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs». *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 12, no 1, pp. 1-23.
- Evans, D. S. y Jovanovic, B. (1989): «An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints». *The Journal of Political Economy*, vol. 97, no 4, pp.808-827.
- Giannetti, M. y Simonov, A. (2004): «On the determinants of entrepreneurial activity: Social norms, economic environment and individual characteristics». *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11, no 2, pp. 269-313.
- Global Entrepreneurship Monitor (2016).
- Köllinger, P. y Minniti, M. (2006): «Not for lack of trying: American entrepreneurship in black and white». *Small Business Economics*, vol. 27, no 1, pp. 59-79.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007): «The entrepreneurial propensity of women». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, no 3, pp. 341-364

- Moreno Rodríguez, Ricardo; Blanco Jiménez, Francisco; Barragán Domínguez, José A.; Polo García-Ochoa, Celia; Tejada Cruz, Antonio; López Díaz, José María; López Bastías, José Luis (2017). “Quantitative and Qualitative Analysis of the disabled entrepreneur in Spain in 2016”. *La Ciudad Accesible*.
- Wagner, J. (2007): What a difference makes female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, vol. 28, no 1, pp. 1-21.

Emprender desde la discapacidad es posible

Vicente Domingo Nebot Villar

¹ *Presidente Delegación SECOT en Castelló*

UJI Campus Riu Sec- Espaitec I-12071 Castelló

e-mail: vtenebot@gmail.com; castellon@secot.org

² *Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT)*

C/ General Oráa, 39 – 28006 MADRID

e-mail: comunicación@secot.org; www.secot.org

RESUMEN

Cuando un emprendedor decide dar el paso de hacer realidad su proyecto empresarial se enfrenta a un camino lleno de complicaciones que pueden verse agravadas si pertenece a un colectivo en riesgo de exclusión. Así pues, si emprender es de por sí un reto, emprender desde la discapacidad aún lo es más.

En SECOT adoptamos medidas que sitúen a las personas con discapacidad en condiciones de acceder y mantenerse en el mercado a través de la creación de sus propias empresas y ayudando a mejorar las ya creadas. Por ello:

- Fomentamos el emprendimiento empresarial como una salida a su situación de desempleo y que pueda obtener los conocimientos y el asesoramiento preciso sobre cómo llevar a la práctica una idea empresarial innovadora y cómo materializarla, promoviendo con tal fin los itinerarios formativos oportunos.

- Acompañamos proyectos que permitan ofrecer oportunidades sostenibles a personas con discapacidad intelectual, discapacidad auditiva, parálisis cerebral, salud mental, discapacidad física severa, entre otros.

- Mentorizamos iniciativas empresariales que puedan desarrollar los colectivos de discapacidad, colaborando con ellos en la metodología de emprendimiento con apoyo que estará testada con las personas y entidades beneficiarias y definirá, entre otros aspectos, el perfil de los participantes, las necesidades específicas, la formación adaptada al colectivo beneficiario, las funciones del preparador o el papel de las familias.

I. Introducción

SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica) es una Asociación sin ánimo de lucro, creada en Madrid hace 28 años, cuyos fines son ayudar y prestar asesoramiento profesional, a personas, instituciones y /o empresas, entidades sin ánimo de lucro, nacionales y extranjeras, públicas o privadas, con especial énfasis en pequeñas y medianas empresas, así como los sectores más desprotegidos como los jóvenes, las mujeres, los discapacitados, inmigrantes y en general a todas aquellas personas que busquen integrarse o mantenerse en la vida económica y, en general, a todas aquellas personas que se encuentren por sus circunstancias, en riesgo de exclusión o dificultad social.

El asesoramiento es prestado por los seniors, socios de pleno derecho de SECOT, personas físicas prejubiladas o jubiladas, que en su calidad de profesionales o expertos actúan a título gratuito y en régimen en general de voluntariado, limitando su trabajo a la estricta asesoría o consejo, siendo en todo caso quien lo recibe el que con entera libertad toma la decisión de tener en cuenta las recomendaciones de SECOT.

A nivel de España SECOT cuenta con 1.146 seniors, que desarrollan sus actividades a través de delegaciones provinciales. En 2016 se realizaron 2.838 asesorías.

Cuando un emprendedor decide dar el paso de hacer realidad su proyecto empresarial se enfrenta a un camino lleno de complicaciones que pueden verse agravadas si pertenece a un colectivo con diversidad funcional (preferimos ese término al de la discapacidad). Así pues, si emprender es de por sí un reto, emprender desde la discapacidad aún lo es más.

En SECOT contamos con experiencia en asesorar a personas con diversidad funcional, pudiendo concluir que “emprender desde la discapacidad también es posible”.

II. Qué hacemos con las personas con diversidad funcional

SECOT colabora con diversas Asociaciones y Entidades que se ocupan de los colectivos con diversidad funcional a los que asesoramos para desarrollar su actividad, colaborando en la elaboración de talleres, en la formación, y en la mentorización de los proyectos.

Es a través de estas asociaciones como llegamos a tratar con las personas con diversidad funcional.

En SECOT, mediante la inclusión social, adoptamos medidas que sitúen a las personas con diversidad en condiciones de acceder y mantenerse en el mercado a través de la creación de sus propias empresas y ayudando a mejorar las ya creadas

Para ello, con las asociaciones:

- Fomentamos el emprendimiento empresarial como una salida a su situación de desempleo y que pueda obtener los conocimientos y el asesoramiento preciso sobre cómo llevar a la práctica una idea empresarial innovadora y cómo materializarla, promoviendo con tal fin los itinerarios formativos oportunos.
- Acompañamos proyectos que permitan ofrecer oportunidades sostenibles a personas con discapacidad intelectual, discapacidad auditiva, parálisis cerebral, salud mental, discapacidad física severa, entre otros.
- Mentorizamos iniciativas empresariales que puedan desarrollar los colectivos de discapacidad, colaborando con ellos en la metodología de emprendimiento con apoyo que estará testada con las personas y entidades beneficiarias y definirá, entre otros aspectos, el perfil de los participantes, las necesidades específicas, la formación adaptada al colectivo beneficiario, las funciones del preparador o el papel de las familias.

Con el emprendedor:

- validamos la idea de negocio
- enseñamos a que visualice el modelo de negocio
- ayudamos a preparar un plan económico-financiero
- facilitamos que elabore un plan de viabilidad para poner en marcha la empresa o el negocio.

III. Nuestra experiencia

A continuación indicamos algunas de las Asociaciones / Entidades en las que SECOT mantiene acuerdos a nivel nacional.

1. Convenio con Fundación Capacis (<http://fundacioncapacis.org/>)

Trabajan por la inserción social y laboral de personas con discapacidad de cualquier tipo y grado y en especial de jóvenes con discapacidad intelectual límite.

El acuerdo tiene por objeto definir el marco de colaboración entre Secot y la Fundación Capacis para fomentar:

- La sensibilización en favor de las personas con discapacidad intelectual límite
- La promoción de un entorno social abierto, que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad

2. FAMMA -Cocemfe Madrid (<http://famma.org/>)

Este convenio fomenta e inculca el espíritu del emprendimiento empresarial entre las personas que tienen discapacidad y/o movilidad reducida.

A finales de 2013 se formalizó la creación de una escuela de emprendedores con discapacitado, con el fin de trabajar conjuntamente en el impulso de medidas que “sitúen a las personas con discapacidad en condiciones de acceder y mantenerse en el mercado de trabajo, a través de la creación de sus propias empresas”

3. Fundación Emplea (<https://fundacionemplea.org/>)

- Formación específica jóvenes con discapacidad intelectual leve (inteligencia límite):

- Taller laboral práctico (duración 15 sesiones en 4 meses): Elaboración de Plan de Mini empresa. Brinda a los alumnos a una experiencia práctica de la toma de decisiones empresariales a través de la organización y creación de una mini empresa. A través de este taller se consigue favorecer la comprensión de una organización y operativa de empresa, ayuda a desarrollar un pensamiento crítico y potenciar habilidades de reflexión, comunicación, liderazgo y toma de decisiones. Enseña habilidades básicas de predisposición al trabajo y por último, consigue desarrollar la capacidad creativa e innovadora de los alumnos beneficiarios.
- Mentor profesional: persona de referencia a la que cada alumno pueda transmitir sus dudas, inquietudes y trabajar con él aspectos de mejora.
- Acompañamiento en el trabajo: entrevistas, sensibilización del entorno y apoyo en el puesto.

- Perfil de jóvenes con discapacidad intelectual (Inteligencia Límite): Se trata de un colectivo susceptible de inserción pero con grandes dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo, debido a la escasa oferta formativa enfocada a sus necesidades y a su falta de especialización. Su aparente normalidad tiene ventajas pero también inconvenientes, pues les hace sentirse incomprendidos por familiares

y por profesionales. Se caracterizan por falta de iniciativa y limitada capacidad de resolución de conflictos.

Proviene además de hogares con bajo estatus socio económico.

El perfil laboral de partida de los jóvenes afectados por esta discapacidad, no encajan en la empresa ordinaria. Son dificultades que arrastran desde la escuela y se generalizan en el trabajo.

Así pues, sin apoyos, estos jóvenes parecen ser los olvidados respecto a la integración en el sistema laboral.

SECOT se propone a través de la formación, potenciar la cualificación de estos jóvenes, trabajando coordinadamente con las asociaciones que les atienden, y con el objetivo último que puedan encontrar el puesto de trabajo apropiado, en la empresa ordinaria.

- Criterios de selección: Jóvenes, hombres y mujeres, de edades comprendidas entre los 18 y los 30 años, en desempleo o mejora de empleo, con discapacidad intelectual Leve (Inteligencia Límite). Serán jóvenes provenientes de la Fundación Emplea, entidad que promueve el empleo con apoyos en el colectivo de la discapacidad e integra a siete organizaciones sin ánimo de lucro

La propuesta de SECOT para este año, incorpora un aspecto innovador respecto a programas anteriores. Esta diferencia radica en el hecho de que SECOT incluye en su programa a jóvenes con discapacidad intelectual (Inteligencia Límite). Hasta la fecha, la impartición de formación a jóvenes con discapacidad se refería a discapacidad física no intelectual. La propuesta de formación a estos jóvenes, a través de la creación de una mini empresa, hace especialmente atractiva e innovadora esta formación. Se trata de un taller eminentemente práctico, diseñado como un “juego” para que estos alumnos con discapacidad intelectual, aprendan la organización de una empresa, divirtiéndose y ofreciéndoles la oportunidad de crear y tener sus propias iniciativas.

4. Corbidaix (<http://www.cordibaix.org/>)

Cordibaix es una federación que agrupa a 30 asociaciones del Baix Llobregat que se ocupan del trato y formación de los discapacitados de todo tipo. Está conectada con el programa INCORPORA patrocinado por La Caixa. Durante este año 2017 han celebrado su 30 Aniversario.

La finalidad de Cordibaix reside en la consecución de la inserción y/o reinserción en el mundo del trabajo activo de los discapacitados.

El apoyo de Secot ha consistido primordialmente, siguiendo las directrices de Cordibaix, en unas sesiones de formación, las cuales se efectuaron en su Sede, en

la población de Sant Joan Despí. Hicimos 4 sesiones con una periodicidad quincenal, entre el 12 de Mayo y 23 de Junio pasados. La temática de las sesiones fue la siguiente:

- La búsqueda de trabajo.
- Aprender a preparar una entrevista laboral.
- Aprender a preparar de manera efectiva un Currículum Vitae y una Carta de Presentación.

Que competencias son más apreciadas por las Empresas.

Todas las sesiones se han realizado con una presentación en formato PowerPoint, la cual ha quedado en copia en Cordibaix para su uso posterior, si es el caso. Estas presentaciones han sido elaboradas por los propios Seniors de Secot Barcelona que han impartido la formación.

Los Beneficiarios de las formaciones han sido un grupo de discapacitados intelectuales en mayor O menor grado, los cuales han participado activamente en las sesiones con sus aportaciones. En cada formación hemos tenido 10 asistentes.

Haciendo una valoración de la acción hecha en su conjunto, los Seniors que la han desarrollado valoran la satisfacción de sentirse útiles a un colectivo necesitado de esta formación así como el grado de agradecimiento de los beneficiarios. Así mismo, el sentimiento compartido por todos los Seniors participantes de estar efectuando una auténtica tarea social que es una de las finalidades más importantes de Secot.

5. Convenio Fundación Prevent (<http://www.fundacionprevent.com/>)

- Antecedentes

El convenio con Fundación Prevent, desde un principio, tuvo como objeto el acompañamiento individualizado de un conjunto de emprendedores discapacitados que han realizado un curso de emprendimiento, de seis meses. El curso es impartido por la propia Fundación Prevent con la ayuda de ESADE y empresarios en activo, que invierten parte de su tiempo en formar personas.

Fundación Prevent es una entidad privada e independiente, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es promover y contribuir a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, y al fomento de la cultura preventiva en la empresa. En el año 2015 la Fundación inició con la colaboración de ESADE el Aula de Emprendedores, que es un programa gratuito de formación y acompañamiento,

dirigido a emprendedores con discapacidad, para la puesta en marcha o aceleración de una iniciativa empresarial de reciente creación. El programa está cofinanciado por la Generalitat de Catalunya a través del Departament d'Empresa i Coneixement, el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad y empresas privadas.

Fundación Prevent, después de haber efectuado dos cursos, vio que muchos de sus alumnos no daban continuidad al proyecto que habían desarrollado durante el curso, por falta de apoyo una vez finalizada la formación.

En 2016, a través de Fundación La Caixa, tuvimos la oportunidad de entrar en contacto con Fundación Prevent y después de diversas reuniones y de asistir a unas presentaciones de proyectos realizadas por los propios discapacitados, se cerró un acuerdo de colaboración que consiste en que los emprendedores dispongan del acompañamiento de nuestros séniors, por el periodo de tiempo necesario para conformar el arranque de su proyecto, hasta conseguir iniciar y afianzar su actividad, de una forma regular.

Según datos que nos facilita Fundación Prevent, en los programas de formación impartidos hasta 2016, los 79 participantes tenían discapacidades diversas que se repartían en:

- Discapacidad física 46 %
- Discapacidad auditiva 13 %
- Discapacidad sensorial visual 20 %
- Discapacidad Psíquica-mental 6 %
- Sin discapacidad 15 %

Las personas sin discapacidad han asistido al programa de formación, como acompañantes i/o socios colaboradores de un discapacitado.

Para nuestra primera etapa de acompañamientos Fundación Prevent eligió los quince emprendedores, cuyos proyectos consideró que eran los mejores o con las mayores posibilidades de éxito.

Nos encontramos con emprendedores con discapacidades diversas, algunos de ellos realmente importantes, como el caso de una persona una persona ciega total, varias personas con visibilidad muy reducida (solo con un 10 % de visión), tetraplégicos, personas con dificultades en el habla, con movilidad reducida, etc...Ello nos llevó a que el grueso de nuestros asesoramientos se llevaran a cabo en las dependencias de la Fundación ya que están debidamente preparadas para personas con problemas de movilidad.

Al ser proyectos diversos los que se debían asesorar, nos encontramos con gran variedad de casos y con disponibilidades económicas distintas, algunos

de ellos contaban con la beca de Fundación Prevent que es una aportación económica de 5.000 €.

- Desarrollo

En la primera etapa de colaboración, de los quince proyectos iniciados, trece tuvieron continuidad, de los cuales dos se han cerrado y los once restantes siguen siendo acompañados por seniors de SECOT. En dos de los casos el proyecto inicial se ha redireccionado dando un giro total al mismo, para conseguir una viabilidad que no tenía inicialmente.

Merece destacar que algunos de los proyectos se circunscriben en el entorno de la discapacidad del emprendedor, como son los casos:

- De una persona que por enfermedad está perdiendo la vista, actualmente solo ve con un ojo y con un 10 % de visión y ha creado una Fundación cuyo objetivo es enseñar de forma activa en las escuelas, la normalidad con la que han de vivir las personas ciegas en el entorno de un mundo de personas que no tenemos problemas de visión.
- De dos personas que, por accidente de tráfico, quedaron parapléjicos y han creado una cooperativa que actúa como consultoría de riesgos laborales y enfocada exclusivamente a la seguridad vial.
- De una pareja en la que el marido contrajo la enfermedad del ELA (Esclerosis Lateral amiotrófica), que le va mermando sus facultades físicas y en estos momentos ya tiene que desplazarse en silla de ruedas. Han creado una sociedad cuyo objetivo es crear vinos y cavas de calidad con responsabilidad social ya que pretende captar fondos para familiares y afectados de enfermedades neurodegenerativas.

Hay otros proyectos que pueden considerarse normales y que los podría haber propuesto cualquier emprendedor, pero en todos ellos lo más habitual es que aprecia un objetivo social o de Responsabilidad Social Corporativa.

Sea cual sea el objetivo del proyecto, en todos los casos debemos tener muy en cuenta que siempre es un proyecto propuesto por una persona que tiene una discapacidad y es una particularidad muy a tener en cuenta y así nos lo advirtió repetidamente Fundación Prevent desde un inicio, e incluso nos facilitó una completa guía, confeccionada por ellos mismos para orientación de los tutores de su Aula de Formación.

- Impacto Económico

Al ser un conjunto de proyectos es difícil dar una cifra concreta de impacto económico, ya que hay casos en los que si se pretende formar o dar continuidad a una empresa, otros en los que simplemente se pretende conseguir la empleabilidad del discapacitado y otros puramente sociales en los que no se persigue ningún ánimo de lucro.

De cualquier forma lo que si se puede indicar que en el periodo de tiempo en el que se lleva trabajando con Fundación Prevent se ha conseguido dar empleabilidad o consolidar el empleo de más de veinte personas, sin tener en cuenta los empleos indirectos que pueden conllevar las actividades desarrolladas.

- Conclusiones

El proyecto de colaboración con Fundación Prevent se ha presentado como proyecto de mayor impacto, por la repercusión social que conlleva. Ha supuesto en un primer año ayudar a quince emprendedores discapacitados a asesorarles en su proyecto de empresa, consiguiendo poner en marcha o dar continuidad a trece de ellos, con la consecuente incorporación de unas veinte personas en el mundo laboral.

El éxito que ha supuesto el primer año de colaboración de SECOT con la Fundación Prevent ha llevado a dar continuidad a la idea, con una segunda edición en 2017 para el asesoramiento individualizado de diez nuevos emprendedores discapacitados, a los que se les está empezando a ayudar, para puedan iniciar o dar continuidad a su proyecto de emprendimiento.

También en esta edición, tal como se ha indicó para la edición precedente, varios de las ideas que generan estos emprendedores son para resolver problemas que se encuentran dentro de su propio colectivo con el objetivo de facilitar o mejorar su integración social.

IV. Datos

No contamos con métricas propias sobre los asesoramientos realizados a personas con diversidad funcional, dado que no identificamos en nuestras bases de datos esta circunstancia.

El número de autónomos con discapacidad a 30 de junio de 2017 asciende a 19.771 trabajadores, de los que 12.750 son varones y 7.021 mujeres, y supone un aumento

del 4,26 por ciento respecto a los registrados en 2016. Estos son los datos que ha publicado la Tesorería General de la Seguridad Social. En el primer semestre del año se han incorporado al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) 808 nuevos trabajadores autónomos con discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

V. Casos de éxito

No comentamos casos de éxito mentorizados por SECOT porque tendríamos previamente que contar con la autorización de cada uno de los participantes. Sin embargo, si vamos a referirnos algunos casos de emprendimiento exitosos, no asesorados por Secot, que sirven para corroborar que el emprendimiento de las personas con diversidad funcional es una realidad.

También queremos referirnos a empresas creadas con el foco de atender a personas con alguna diversidad funcional. Son casos de empresas de Economía Social, que ayudan a sectores desfavorecidos de la población, autogenerando empleo con ellos mismos.

- Palets Bakiola (<http://paletsbakiola.com/>)

Empresa dedicada a la reutilización de palets de madera, empleando a personas con discapacidad.

Su impulsor Sabino Calvo comenta: “consciente de la dificultad para iniciar una actividad en un momento difícil, varios fueron los motivos por los cuales decidí dar un paso adelante; mi determinación personal, la certeza de que todo problema tiene solución y la consideración de que el riesgo es una parte inherente de la vida. Considero el desarrollo de mi proyecto no solo como un medio para generar ingresos, sino algo que permita contribuir a la mejora de la sociedad en la que vivo, desarrollando una actividad que facilite a más personas con discapacidad el acceso a un empleo estable”.

- DisJob (<https://www.disjob.com/home.php>)

Cubre la necesidad creciente por parte de empresas y entidades sociales (Centros Especiales de Empleo, Fundaciones y Asociaciones) por encontrar a personas con discapacidad fácilmente incorporables al día a día de la empresa y a los puestos laborales ofertados.

En disJob buscan de forma ágil y sencilla perfiles profesionales que sin la tecnología serían inaccesibles o imposibles de detectar, perfiles que no se encuentran censados en entidades del sector o forman parte de otras bases de datos, y que a través de tecnología 2.0 y el desarrollo de herramientas tecnológicas específicas encontramos a esos candidatos que están en la red buscando un empleo y que de otro modo sería imposible el acceder a ellos, de ahí la vital importancia de nuestra herramienta facilitadora/integradora.

- Code Factory (<http://www.codefactory.com>)

Empresa fundada en 1998, con sede en Terrassa (Barcelona – España), es una empresa de tecnología cuyos beneficiarios son deficientes visuales. Investigan software dedicado al desarrollo de productos diseñados para eliminar las barreras de accesibilidad a las tecnologías móviles para ciegos y deficientes visuales. Hoy en día, Code Factory es el principal proveedor de lectores y magnificadores de pantalla e interfaces Braille disponibles para una amplia gama de dispositivos móviles destinados al gran público. El éxito de Code Factory es el resultado de un excelente soporte a clientes y una muy buena capacidad para responder inmediatamente a las necesidades de los usuarios, porque ha sabido incorporar y trabajar con discapacitados.

- Koiki (<http://www.koiki.eu/es/>)

Es un proyecto de emprendimiento social cuyo objetivo es la entrega y recogidas de paquetería de forma sostenible. Es el usuario y no la empresa de transportes quien elige dónde y cuándo quiere recibir la mercancía que desea. Nació en 2013 con una inversión de 500.000 euros.

El método “es sencillo”, pues Koiki recepcionará la petición a través de una aplicación en el smartphone del usuario y avisará al destinatario para que decida cuando quiere que su mercancía llegue a su casa, garaje, trastero o local.

El servicio de envío al cliente se realizará por personas cercanas, incluso del mismo barrio. Por lo tanto, la entrega, al ser de proximidad, se llevará a la hora definida por el cliente bien andando, en bicicleta o vehículo eléctrico.

“Ocurrirá lo mismo cuando el cliente quiera realizar una devolución, un envío de un paquete o una carta”, explica el fundador Aitor Ojanguren, quién junto al director de sistemas, José Andrés Aliste, y la formadora Cristina Arganda conformaron un proyecto caracterizado por “ser sostenible, por un lado, ya que desplegamos nuestra red dando preferencia a colectivos con discapacidad o en

riesgo de exclusión, y por otro lado, es medioambiental, porque evitamos la emisión de 0,42 kilogramos de CO₂ por cada paquete de entrega o recogida”. Focalizan tres valores: el respeto, la transparencia y el compromiso. Respeto porque trabajamos por conseguir un entorno que incluya la diversidad. Transparencia para compartir la información. Y compromiso porque contamos con objetivos definidos y mantenemos nuestros compromisos.

VI. Nuestras conclusiones

- Se puede y se debe facilitar la normalización social de las personas con diversidad funcional para lograr su integración en el mercado de trabajo, como asalariados, autónomos o empresarios.
- Tanto la administración como la iniciativa privada deben promover acciones para que las personas con diversidad funcional desarrollen proyectos innovadores para su propio colectivo.
- Para que el emprendimiento sea exitoso, no solo es necesario contar con la formación y con determinadas habilidades, que también, pero es fundamental que los diversos programas o asesorías sean mentorizados.

La mediación laboral motor en el emprendimiento de empleo para personas con discapacidad

M^a Pilar Munuera Gómez

U. Complutense de Madrid (España)
pmunuera@ucm.es

José Vicente Gimeno Crespo

Abogado y Mediador del ICAV
11231@icav.es

RESUMEN

Se presenta la realidad de la mediación laboral para personas con discapacidad en los Estados Unidos de América (EEUU). La Comisión para la Igualdad de Empleo Oportunidades en el Empleo (EEOC, en sus siglas en inglés, Equal Employment Opportunity Commission), ofrece a los ciudadanos con discapacidad de forma gratuita la posibilidad de utilizar la mediación para resolver los conflictos surgidos evitando con ello la vía judicial (Munuera, 2013, 2014, 2014a). La rentabilidad social y económica de la actividad de la EEOC en EEUU está siendo muy alta dados los notables beneficios económicos alcanzados en sus más 50 años de existencia (Munuera, 2017). Estos beneficios se sitúan en más 1416,5 millones de dólares una vez terminado el año 2016. La media de beneficios por año se sitúa en 68,2 millones de dólares, destacando el año 2016 con 131 millones de dólares. Estas cifras no contabilizan los beneficios emocionales al no tener que ir a juicio; ni los beneficios sociales en la construcción de una sociedad negociadora a la hora de resolver sus conflictos (Miller, 2001). Estas ventajas permiten resolver los conflictos laborales fácilmente por lo que se quiere sensibilizar a entidades relacionadas a promover el emprendimiento en la puesta en marcha de este servicio en España con el fin de activar el empleo y las formas de resolución de los conflictos en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

Palabras clave: emprendimiento, emprendimiento social, mediación laboral, personas con discapacidad, conflictos laborales.

Introducción

En estos momentos se parte de los conceptos establecidos en el nuevo marco jurídico para las personas con discapacidad en España en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Boletín Oficial del Estado del 3 de diciembre de 2013). En su artículo 2 se determina que la discapacidad es “una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. A la vez que se especifica las diferentes formas de discriminación que puede vivir las personas con discapacidad, y se establecen medidas de acción positiva (son consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena), accesibilidad universal, ajustes razonables y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad donde podría desarrollarse los servicios de mediación laboral para las personas con discapacidad. Este servicio de mediación Laboral debe ser desarrollado por instituciones públicas independientes y promovidas por entidades sociales vinculadas a la discapacidad.

En este sentido el recurso de la Mediación, en los conflictos que envuelven a las personas con discapacidad en cualquiera de sus ámbitos, pero sobre todo en el ámbito laboral, toma especial relevancia, ya que esta forma alternativa de resolución de conflictos abre la puerta a la existencia de una verdadera Tutela judicial efectiva para las personas con discapacidad de conformidad con el artículo 24 de nuestra Constitución, y se contraponen a una Cultura de resolución de Conflictos basada en el litigio y en la confrontación de las partes, en las que no se han tenido nunca en cuenta los intereses y necesidades reales de las partes para la resolución de sus diferencias.

La mediación es un procedimiento flexible, adaptable e inclusivo al garantizar acceso a la misma en un plano de igualdad de los interesados, eliminando todo obstáculo o barrera que dificulten, impidan o limiten la expresión de voluntad de las personas.

El mediador conduce la Mediación creando un espacio de dialogo inclusivo, contando con todas las garantías de accesibilidad al entorno, a la comunicación y al contenido del proceso, de forma que las personas puedan expresar su voluntad y expectativas y necesidades en la resolución del conflicto.

La brecha entre las personas activas es muy dispar y significativa entre el 36,6 % de las personas con discapacidad legalmente reconocida en España eran activos en 2012, respecto a la tasa de actividad de la población sin discapacidad que presenta el 77,0 % del total de la población activa (INE 2009), datos que corroboran los estudios realizados por otros expertos como Malo (2004), Dávila (2006), Malo et al. (2009) y Cueto, Malo y Rodríguez (2012). Estos datos reclaman la necesidad de activar la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2020, asumida recientemente por España con la denominación “Estrategia Española de Discapacidad 2014-2016”.

El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad han alcanzado en estos años la promulgación de leyes que lo avalan⁴, pero este paso no está siendo suficiente para culminar en la práctica diaria una realidad diferente. Este derecho que en su artículo 17, contempla medidas sobre “apoyo para la actividad profesional”, como:

1. Programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.
2. Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:
 - a) Los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional.
 - b) La orientación profesional.
 - c) La formación, readaptación o recualificación profesional.

En estas medidas, no se contempla la promoción del empleo desde la utilización de la mediación laboral como hacen otros países (Munuera, 2017). El derecho al trabajo que se recoge en su capítulo VI, no habla de un servicio de mediación laboral pero si se trata de forma general *de ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad* (art. 39); *adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo* (art. 40); *servicios de empleo con apoyo* (art. 41) y por el ultimo de infracciones y sanciones (art. 94 y ss.). Es por ello, que tras el conocimiento de la gestión que realizan los EEUU a través de las oficinas EEOC se presentan las ventajas psicosociales, económicas y jurídicas que la utilización de la mediación laboral para la resolución de conflictos que las personas con discapacidad viven en el ámbito laboral.

4. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Las personas con discapacidad siguen viviendo barreras de acceso a la educación, al trabajo, a la participación social que limitan su desarrollo y siguen cuestionando a la sociedad la necesidad de ser accesible. Incluso en el ámbito de la Justicia.

Este proyecto supone un emprendimiento social, para el cambio en el tratamiento de los conflictos laborales que viven y tienen que resolver las personas con discapacidad. Se pretende con este proyecto entusiasmar a instituciones y a personas que quieran mejorar la realidad de las personas para facilitar su inclusión laboral, social y su autonomía, consiguiendo una justicia más accesible, según los principios marcados en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Disposición que marca la interacción entre la persona y la sociedad señalando la forma de solucionarlo.

Emprender en discapacidad, es una obligación que está relacionado con el emprendimiento social para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad. La puesta en marcha de este proyecto que presentamos en este congreso, la sensibilización de las personas y entidades involucradas se puede lograr su activación. Se quiere lograr la implementación de las actividades que se vienen realizando en determinados servicios y por diferentes entidades con el fin de aumentar el bienestar social y los beneficios sociales en la ciudadanía. Esta concepción de emprender se vincula a visión de otros autores que definen el emprendimiento relacionado con una amplia gama de actividades que van desde el trabajo comunitario, el voluntario y las organizaciones públicas, hasta aquellas empresas privadas, que, aun pudiendo tener beneficios, están enfocadas al cumplimiento de objetivos sociales (Alemany et al, 2011: 25).

La utilización de la Mediación laboral en España está infrutilizada a la vista de lo previsto en los artículos 63 a 68 que constituyen el Título V, Capítulo I sobre la evitación del proceso de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, pudiendo las partes acudir a las Unidades de Mediación Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma (UMAC/SMAC) que tienen competencias en esta materia y se encuentran vinculadas a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por los servicios de mediación de los colegios profesionales abogados, trabajadores sociales etc.. que cuenten con Institutos de Mediación capaces de ofrecer este servicio.

El acceso al trabajo se vería implementado ante la existencia de un servicio rápido y efectivo de resolución de conflictos laborales. La inserción económica en la vida adulta de las personas con discapacidad se produce básicamente a través de la participación en tres sistemas interrelacionados: el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y las pensiones (Colectivo IOÉ, 2012:107). Esta sociedad debe poner solución a las barreras con las que “se enfrentan las personas con discapacidad que son evitables, y pueden superarse las desventajas asociadas a la discapacidad” (OMS, 2011: 18).

La Mediación haría más accesible la justicia para las personas con discapacidad, ayudando en un estadio cuasi embrionario del conflicto y facilitaría la construcción de una sociedad más inclusiva, facilitando el dialogo no solo en el ámbito exclusivamente empresarial sino también sindical de las personas con discapacidad en toda la toma de decisiones respecto a sus derechos laborales.

Análisis de los beneficios de la actividad de la *equal employment opportunity commission* en materia de mediación laboral para personas con discapacidad

El patrono o empresario recibe ciertos beneficios por tramitar sus litigios a través de la EEOC. Cuando un empresario recibe una solicitud para una solución razonable u otra medida requerida por la ley ADA, es importante en primer lugar se debe valorar el hecho de que la persona tiene una discapacidad contemplada en esta ley. Muchas veces la discapacidad puede ser obvia. Mientras en otras situaciones la cobertura de la discapacidad bajo la ley ADA no es tan clara. En el caso en que la discapacidad no sea lo suficientemente evidente por su severidad o duración para ser considerada como una discapacidad en términos de la ley ADA, el empleador o empresario con buenas prácticas de administración de personal, puede ir directamente al tema de la solución razonable⁵. La EEOC es el instrumento de la aplicación de la Ley ADA y motiva a los empresarios/patronos americanos a concertar Acuerdos Universales para Mediar (UAM) en el ámbito local, regional o nacional, a través de las oficinas de la EEOC. En el año fiscal 2016, la EEOC recibió 28.073 querellas de discriminación por discapacidad. La EEOC resolvió 29.575 casos de querellas de discriminación por discapacidad, que han supuesto unos beneficios económicos de 131 millones de dolores en el año fiscal de 2016, donde no se incluyen los beneficios monetarios obtenidos a través de juicios para las partes que presentaron las querellas y otros individuos afectados por las prácticas discriminatorias.

Los beneficios económicos no cuantifican los beneficios emocionales o personales de una resolución rápida a diferencia de la tramitación por vía judicial. Los litigios son resueltos satisfactoriamente en un porcentaje del 69 % de los casos presentados y en un promedio de 85 días. En este proceso el grado de satisfacción es del 96 % en los patronos o empresarios donde se enmarca el trabajo de la persona con discapacidad. A estas cifras hay que sumar que el 91 % de satisfacción en la utilización de los servicios de la EEOC de las partes querellantes (personas

5. Si el empleador puede proveer la solicitud de la persona con discapacidad y permitirle solicitar un nuevo cargo o ser mantenido en el mismo cargo sin que esto ocasione un costo excesivo o interrupciones a la empresa, esta decisión podría ser considerada como una práctica administrativa inteligente a pesar de que sea o no una obligación bajo la ley ADA.

con discapacidad), que declaraban que volverían a utilizar el programa de mediación si les fuera ofrecido. Estas cifras evidencian la eficacia de este medio de resolución de conflictos a través de la mediación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad⁶.

En el primer año de registro de la actividad de la EEOC (1997) se habían recibido 18.108 casos. Esta actividad ha ido creciendo hasta 2016, donde se ha alcanzado la cifra de 28.073 casos en 2016. El volumen de atención de casos de este centro es realmente relevante como se puede apreciar en la figura nº 1.

Casos recibidos EEOC

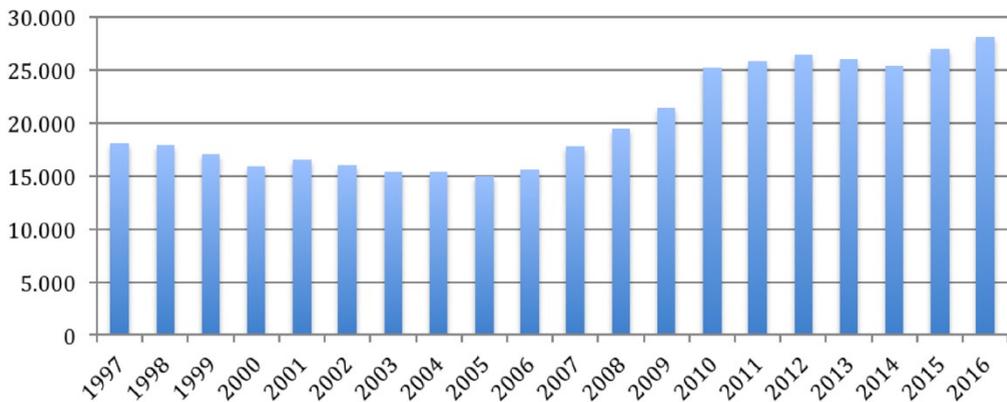


Figura nº 1. Número de casos recibidos en la EEOC. Fuente elaboración propia a partir de la memoria de actividad de la EEOC (2016)

En la memoria de actividad de la EEOC (2016) se registran un total de 404.730 casos desde 1997 a 2016. Estas cifras manifiestan la calidad del servicio y de sus prestaciones que han ido en aumento a lo largo de los años.

En el año 1997 se consiguen 41.3 millones de dólares de beneficios pasando a 131 millones de dólares en 2016. Estos beneficios económicos están relacionados con el

6. Es fundamental, sin embargo, que no perdamos de vista que las protecciones adicionales se deben agregar para asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo acceso al proceso de mediación y se proporcionan con el alojamiento y el apoyo que necesitan para participar en una fecha, manera eficaz y significativa. Además, es importante que se asignen fondos suficientes para apoyar la mediación de la EEOC.

ahorro de costes judiciales para las partes en conflicto según se puede apreciar en la figura nº 2.

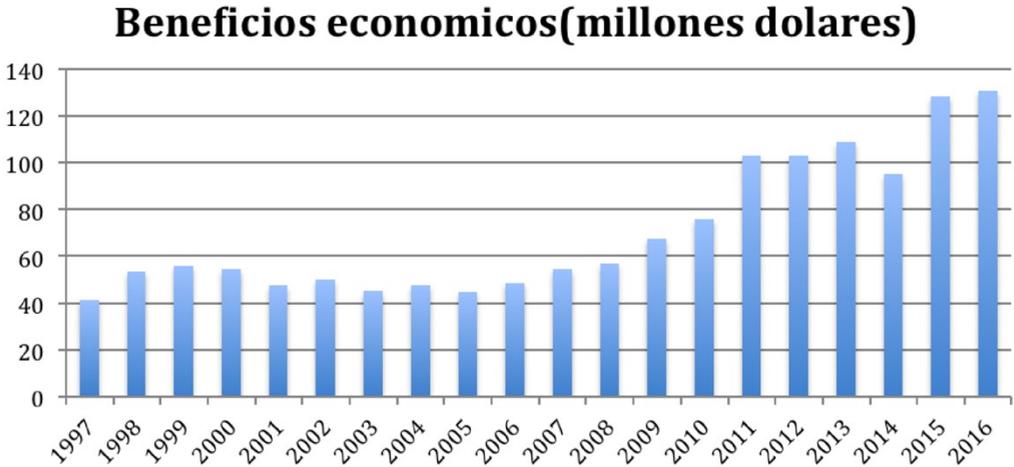


Figura nº 2. Rentabilidad económica en millones de dólares para las partes en la EEOC.

Fuente EEOC (2016)

En esta gráfica cabe resaltar que no se incluyen los beneficios monetarios obtenidos por las partes a través de los juicios, ni los beneficios para la administración pública. En los años comprendidos entre 1997 y 2016, la EEOC ha conseguido una rentabilidad económica de 1.416, 5 millones de dólares para las partes, donde no se registran las cuantías que las partes reciben por los acuerdos alcanzados. Este programa tiene una media de rentabilidad económica en estos de 75.8 millones de dólares.

En el año 1997 en el tipo de soluciones que se ofrecía predominaba las causas no razonables con un volumen de 13.918 casos, frente a la resolución por méritos con 2.948 casos.

1997

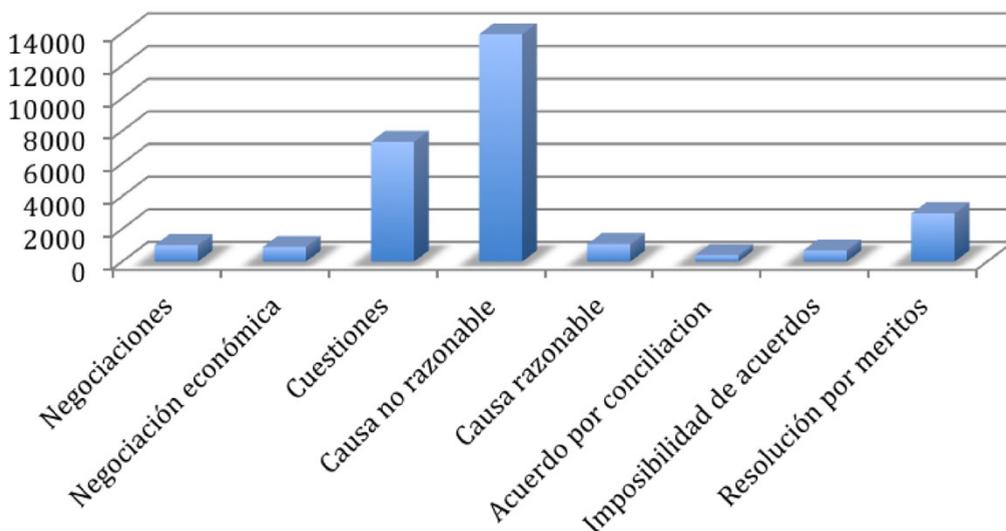


Figura nº 3. Soluciones planteadas en el año 1997 en la EEOC.

Fuente elaboración propia a partir de EEOC

En año 2016 se distingue por el récord histórico de recepción anual de casos en la EEOC con 28.073 casos, de los cuales se resolvieron 29.575, con 513 casos exitosos (1,7 %), y se desestiman 18.833 (63,3 %) por causas no razonables y tan solo 671 (2,3 %) de los casos no alcanzan acuerdos por imposibilidad, según se puede apreciar en la Figura nº 4.

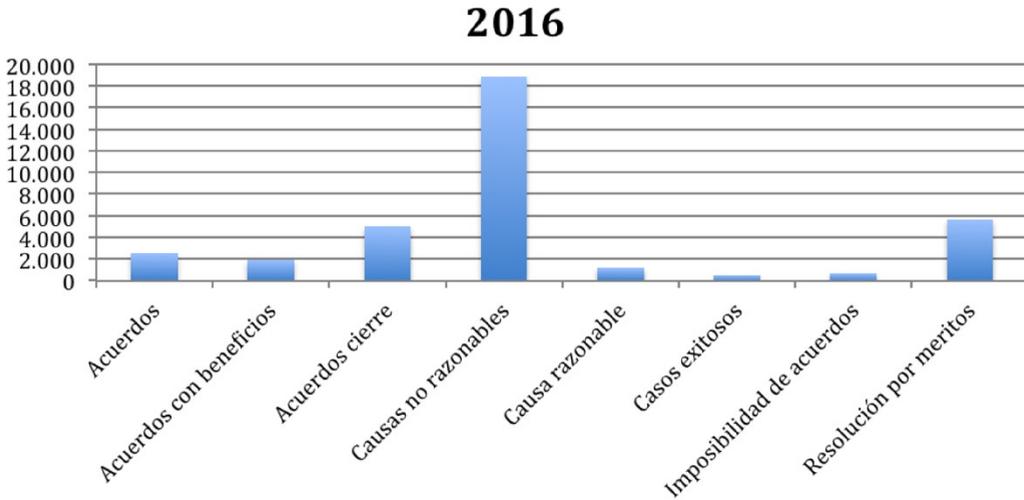


Figura nº 4. Soluciones planteadas en el año 2013 en la EEOC.

Fuente elaboración propia a partir de EEOC (2016)

El programa de la EEOC utiliza una combinación de mediadores internos empleados por la EEOC y mediadores externos contratados⁷. Todos los mediadores están capacitados tanto en Mediación como en las leyes observadas por la EEOC.

La mediación en la EEOC puede ofrecer soluciones tradicionales, aunque muchas mediaciones comprenden enfoques creativos para la resolución de la disputa que están diseñados para satisfacer las necesidades e intereses de las partes. En muchos casos, un beneficio no monetario es el único beneficio que cambia de manos.

En el caso de que una de las partes parezca tener una limitación en su capacidad, o su capacidad para tomar decisiones no sea muy clara, el mediador deberá determinar si es posible realizar la mediación⁸. La EEOC ofrece la Mediación poco después de que se haya presentado una querrela y antes de realizar más investigaciones. La EEOC⁹ evalúa cada querrela para ver si es adecuada o no, la Mediación. La media-

7. Las oficinas locales también pueden utilizar mediadores pro bono o voluntarios.

8. El mediador valora si la persona debe seguir con el apoyo de otra persona, como un abogado u otra persona que le ayude en el proceso de mediación, o una tercera persona designada participe en el proceso representando los intereses de esa parte y tomando decisiones en su nombre según la ley estatal.

9. La EEOC informa al empresario en un plazo de diez días, se puede optar por la mediación si ambas partes están interesados. La participación es confidencial y voluntaria. La tramitación de la acusación se reanuda si la mediación fallara. Si la parte acusadora no estuviese satisfecha con las gestiones de la EEOC, la parte acusadora tendrá el derecho de entablar su propio juicio contra el empleador dentro del plazo de 90 días después de haber recibido el “Aviso del Derecho a Entablar Juicio”.

ción puede usarse en distintos momentos de un procedimiento legal como después de haberse presentado una queja formal o iniciado un pleito, donde la mediación también puede ser apropiada para evitar que llegue al nivel de una demanda legal.

En la experiencia de la ley ADA, las directrices han enfatizado que el fallo de incapacidad “legal” no necesariamente determina la capacidad con respecto a la participación en mediación, dependiendo de qué asuntos están siendo mediados. Por ejemplo, una persona puede tener un tutor para asuntos económicos, pero no para tomar decisiones personales o sobre su estado de salud. La persona puede participar en la mediación sobre un tratamiento médico de él o ella, pero tendría que ser representado por un tutor en una mediación sobre asuntos económicos. Un acuerdo firmado por una persona sin capacidad legal puede requerir que sea designada otra persona para firmarlo para asegurar que se pueda poner en práctica.

Desde 1999, la EEOC ha llevado además actividades de entrenamiento y formación para formación de la población, empleados y personas protegidas por las leyes observadas por la EEOC, acerca del programa de Mediación.

Conclusiones

Se debe promover el emprendimiento en la puesta en marcha de este servicio de mediación laboral para personas con discapacidad como medida de estabilización, promoción y adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad.

La incorporación de la Mediación laboral en la resolución de las demandas, quejas y reclamaciones que reciben los órganos competentes del Sistema Sancionador establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, puede facilitar el acceso a la justicia de las personas con discapacidad. La experiencia de utilización de la mediación en Estados Unidos resulta económicamente satisfactoria por sus beneficios económicos y personales, realidad que puede ser extrapolable a la situación española.

La Ley 5/2012 de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, que puede ser aplicable a la mediación laboral, se hace eco de las cualidades este sistema de resolución de conflictos desde su Preámbulo refiriéndose a una justicia de calidad que resuelva los diversos conflictos que surgen en una sociedad moderna y compleja. Continúa el apartado II del Preámbulo incidiendo en la mayor eficacia de la mediación para posibilitar la “desjudicialización de determinados asuntos, que pueden tener una solución más adaptada a las necesidades e intereses de las partes en conflicto que la que podría derivarse de la previsión legal”.

En EEUU la existencia de este servicio hace que el número de reclamaciones presentadas en EEUU sea notable a diferencia de los distintos registros de reclamaciones

existentes sobre discriminación social de las personas con discapacidad en España. Es el momento de motivar a la reclamación con respuesta en España, que en estos momentos según los registros de las distintas instituciones existentes el número de quejas y reclamaciones en la OADIS, CERMI, Tribunal de Arbitraje, no supera los 400 casos atendidos.

Claves que debemos tener presente para que la Mediación Laboral pueda ayudar a las personas con discapacidad a un mejor desarrollo en su actividad profesional:

- 1) La gestión de las empresas también lo es de las personas que las componen y por tanto, la Mediación Laboral es un elemento que debe integrarse dentro de la propia organización empresarial.
- 2) La mediación Laboral permite optimizar la calidad de las relaciones dentro de la empresa. Pudiendo llevarse a término tanto en la fase embrionaria del conflicto, extrajudicialmente, como en fase judicial.
- 3) La Mediación Laboral en entornos con personas con discapacidad, se adapta a las necesidades de las partes, de la empresa o del centro de trabajo , mediante soluciones más creativas y con acuerdos de futuro sostenibles para ambas partes.
- 4) Es evidente que mejora las relaciones laborales en el entorno empresarial y supone un ahorro de costes tanto económicos como emocionales, que a corto y largo plazo beneficia a ambas partes, pudiendo incluso tener fuerza ejecutiva al trasladarlos a un acta de Conciliación ante el Servicio Común de mediación y arbitraje o en el caso de la conciliación previa al juicio, a fin de otorgar al acuerdo de eficacia jurídica.

Referencias

- Alemán, Carmen (coord.) (2009). Políticas Sociales. Madrid: Civitas.
- Aleman, L., Álvarez, C., Planellas, M. y Urbano, D. (2011). Libro Blanco de la iniciativa emprendedora en España. Girona: Fundación Príncipe de Girona.
- Colectivo IOÉ (2012). Discapacidades e inclusión social. Colección Estudios Sociales, vol. 33. Obra Social “la Caixa”. Barcelona.
- Cueto, B., Malo, M. A. y Rodríguez, V. (2012). “La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008”. Cuadernos del Mercado de Trabajo, 8, 20-27.
- Dávila, Carmen D. (2006): “Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español”. Moneda y Crédito, nº 223,127-158.

- Malo, Miguel Ángel (2004): “¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999”. Cuadernos de Economía, Vol. 27, pp. 75-108.
- Malo, Miguel Ángel, et al.(2009). Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo. Agencia de Evaluación y Calidad. Ministerio de Presidencia: Madrid.
- Miller, P. S. (2001). *Just Alternative or Just an Alternative-Mediation and the Americans with Disabilities Act*, A. Ohio St. LJ, 62, 11
- Munuera, M. P. (2013). Mediación con personas con discapacidad: Igualdad de oportunidades y accesibilidad de la justicia. *Política y Sociedad*, vol. 50. 1. pp. 163-178.
- Munuera, M. P. (2014). *Resolución de conflictos. Promoción de la autonomía desde la mediación*. Saarbrücken: Editorial Académica Española.
- Munuera, M. P. (2014a). *Nuevos Retos en Mediación Familiar, Discapacidad, Dependencia Funcional, Salud y Entorno social*. València: Tirant lo Blanch.
- Munuera, M. P. (2015). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. Sociolabor inclusion of people with disabilities. Labor mediation. *Mediaciones Sociales*, nº 14, pp. 161-179.
- Munuera, M. P. (2017). Mediación Laboral en la inclusión de las personas con discapacidad. Zaragoza: Editorial Certeza.
- Organización Mundial Salud (OMS) (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. OMS: Suiza.

Las prácticas externas, el paso previo a la inserción laboral del estudiantado con diversidad funcional de la Universidad Complutense de Madrid

**Carmen Miguel Vicente¹, Mari Carmen Brihuega Sánchez²,
Wilson David Granada Pulamarín³, Mari Ángeles Ruiz Soriano⁴**

¹ *Unidad para la Inclusión y la Diversidad. Universidad Complutense de Madrid*
Edificio de Estudiantes s/n. 28040 Madrid
carmenmiguelvicente@ucm.es

www.ucm.es/unidad-de-diversidad-e-inclusion/

² *Oficina de Práctica y Empleo. Universidad Complutense de Madrid*
Edificio de Estudiantes s/n. 28040 Madrid
opepracticass@ucm.es

www.ucm.es/ope

³ y ⁴ *Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad. U. Complutense de Madrid*

Edificio de Estudiantes s/n. 28040 Madrid

wilsongr@ucm.es maanruiz@ucm.es

www.ucm.es/oipd

RESUMEN

Desde los años noventa, las universidades se enfrentan a nuevos retos relacionados con la igualdad de oportunidades, debido a los cambios que se han producido en el perfil de sus estudiantes. La Universidad Complutense de Madrid tiene entre sus objetivos el acercar la formación universitaria a la realidad social y profesional. Para ello se establecen relaciones con instituciones externas, que permitan completar el proceso formativo del estudiante con una puesta en práctica de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos. Desde esta perspectiva se tiene como objetivos mostrar el perfil de estudiantes universitario con diversidad funcional que han participado en las becas-prácticas extracurriculares en empresas, dentro del Programa de Fundación ONCE-CRUE y visibilizar la realidad actual y las propuestas de mejora en este campo desde la óptica de los agentes implicados: estudiantes, empresas y universidad. Se trata de un estudio de carácter exploratorio

descriptivo. La metodología utilizada se ha centrado en una revisión de los criterios de diversidad en la elección y el seguimiento del proceso de incorporación del estudiantado a la empresa mediante la matriz FODA y la estrategia CAME. Los resultados permiten concluir que este programa tiene un impacto positivo tanto para el estudiantado participante como para el resto de los agentes implicados. Si bien este impacto es una oportunidad para la incorporación al mercado laboral, hay que realizar un estudio longitudinal para analizar su repercusión a largo plazo.

Palabras clave: universidad, estudiantes con diversidad funcional, prácticas remuneradas, empresas, política social y educativa.

1. Introducción

La función de las universidades ha ido cambiando a lo largo de los años para adaptarse a la sociedad y sus demandas. Ejemplo de ello son las medidas realizadas para la incorporación cada vez mayor de las personas con diversidad funcional, con el fin de que puedan acceder a una formación superior en igualdad de condiciones que el resto del estudiantado. Se reafirma su importancia con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) [1] en su artículo 24 sobre el derecho a la educación, y en el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020 [2]. En ambos se defiende que la educación tiene un papel fundamental en la inclusión social y demás esferas de la vida de la persona como puede ser el laboral o cultural.

Otro reto al que se enfrentan las universidades es el de adaptarse al nuevo mercado laboral por las nuevas tecnologías, el incremento de la externalización o subcontratación y la internacionalización de las empresas. Deben preparar a sus estudiantes para que puedan adentrarse en él de forma exitosa. Algunas de las demandas por parte del estudiantado es más formación para mejorar su empleabilidad como en la realización del currículum o dinámicas de grupo. Además, existe una consideración de que la titulación no se adecua al mercado laboral, lo que hace complicado conseguir el primer empleo después de terminar los estudios. Por parte de las empresas, es importante la experiencia profesional tanto en prácticas como en trabajos que aportan competencias en ámbitos más generales, como trabajo en equipo, habilidades comunicacionales o liderazgo [3].

Se ha producido un cambio en el modelo de gestión empresarial desde la visión científica taylorista o fordista hasta el modelo de gestión por competencias. Este modelo se encarga de la selección, la formación y la evaluación de los trabajadores a través de la

objetivación de las competencias. Se encuentra en todo el mercado de trabajo como en el empleo, desempleo o autoempleo, en el que las personas son las encargadas de poner en movilización sus competencias personales en la realización de las tareas [4].

Es en este contexto en el que la universidad debe responder proporcionando una formación pensando en el posible destino de su estudiantado tras terminar los estudios, y no solo centrarse en la acumulación de conocimientos teóricos. Las competencias como un poder de actuar no están en oposición de los saberes, sino que se alimentan de ellos para poder actuar de forma adecuada. Están formadas por diferentes recursos como los saberes, las habilidades y capacidades, y su aprendizaje se divide entre la adquisición de dichos recursos, y su movilización o uso [5]. En este sentido, en el “estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad” [6], se indica que tener una titulación universitaria es un elemento facilitador para encontrar un empleo, aunque no es suficiente. El mercado laboral también demanda una serie de competencias técnicas así como un conjunto de competencias transversales.

Hoy en día resulta más importante la formación de buenos profesionales al enfrentarse a un mercado muy competitivo y marcado por la crisis. En especial para las personas con diversidad funcional, sigue habiendo desigualdad en su participación en el mercado de trabajo y en su acceso a la universidad en comparación con la población general. Según la Encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad de 2015 [7], lo más destacable del colectivo de personas con diversidad funcionales su baja participación en el mercado laboral.

2. El programa “becas-prácticas fundación ONCE- CRUE” en la Universidad Complutense De Madrid

La Comisión Europea mediante Decisión C (2007) 6735 de fecha 18 de diciembre de 2007 aprobó el Programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación 2007-2013”[8] en el que se designa a la Fundación ONCE, entre otros organismos, como Organismo Intermedio para el desarrollo de las medidas incluidas en dicho programa. En el ámbito del Programa Operativo se van a desarrollar actuaciones tales como itinerarios integrados de inserción socio-laboral, incluido el empleo con apoyo, ayudas al autoempleo, estudios, mejora de la competitividad de los Centros Especiales de Empleo, campañas de difusión y sensibilización así como el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la cooperación transnacional.

Dentro de este marco contextual que se ha descrito se encuentra el Programa de Becas Fundación ONCE-CRUE de prácticas extracurriculares, con el fin de complementar la formación universitaria de los estudiantes con diversidad funcional y contribuir a su éxito profesional. Se ofertan 300 plazas para prácticas remuneradas, para hacer prácticas académicas externas durante un periodo de 3 meses en entidades participantes. El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020.

En referente a la Universidad Complutense de Madrid (UCM), en la cual se centra el estudio, también ha adoptado medidas para adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad. En el año 2016 se presentó la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión (UCMd+I) para atender a la diversidad de toda la comunidad universitaria tanto profesorado, como estudiantes y personal de administración y servicios. La unidad está formada por tres oficinas especializadas que dan atención individualizada a sus usuarios que son: la oficina para la inclusión de personas con diversidad (OIPD) destinada a personas con diversidad funcional y necesidades específicas y personales, la oficina para la acogida a personas refugiadas (UCMrefugees) y la oficina de diversidad sexual e identidad de género (UCMentiende).

La UCMd+I, dentro de sus actuaciones, entiende que es necesario poner las medidas necesarias para impulsar la inserción laboral, siendo una de sus vías de actuación a través de asesoramiento e investigaciones. De esta forma se trata de conseguir una universidad inclusiva y que proporcione las mismas oportunidades siguiendo los principios de igualdad de trato al estudiantado.

Por otra parte, se puede apreciar la preocupación de la Universidad Complutense para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes a través de la actualización de su Oficina de Prácticas y Empleo (OPE), que gestiona prácticas en empresas e instituciones, gestión de bolsa de trabajo para titulados, orientación y formación para el empleo. Por todo ello, se ha desarrollado el Reglamento de prácticas académicas externas en base al Real Decreto 592/2014, de 11 de julio. Se consigue cumplir con los objetivos y principios acordados en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, además, del objetivo fundamental de promover y asegurar prácticas formativas y de calidad. Dicho reglamento también garantiza el acceso de los estudiantes con diversidad funcional a la tutela, a la información, a la evaluación y al propio desempeño de las prácticas, además, de poder conciliar las actividades y situaciones personales derivadas o conectadas con la situación de discapacidad. Por consiguiente, disponer de los recursos de ayuda necesarios para asegurar que estos estudiantes hagan sus prácticas en condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal; recogido en el art. 35. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

La Universidad Complutense de Madrid participa en el Programa de Becas “Fundación ONCE-CRUE Universidades Españolas”, gestionando la asignación de las becas a sus estudiantes, a través de su Delegación del Rector para la Formación Permanente, Prácticas y Empleabilidad en colaboración con la Delegación del Rector para la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión.

3. Objetivo de la convocatoria, destinatarios y procedimiento

En esta comunicación presentada al II Congreso Nacional sobre Emprendimiento Social, Empleo y Discapacidad, se ha tenido como objetivos la sistematización de buenas prácticas para difundir una iniciativa que se ha mostrado eficaz, así como el planteamiento metodológico y los agentes sociales implicados en el proyecto. Demostrando que se puede conseguir inclusión de estudiantes universitarios con diversidad funcional en un proceso de becas de prácticas extra curriculares. El objetivo esencial de esta iniciativa radica en una verdadera apuesta por la igualdad de oportunidades entre el estudiantado universitario con diversidad funcional. Para ello se han otorgado 5 becas de 1800 € brutos cada una, a estudiantes de la UCM con discapacidad, para la realización de prácticas académicas externas en entidades participantes, por un periodo de 3 meses de duración. Se reservó 1 plaza para estudiantes con gran discapacidad, que de no haberse cubierto hubiese pasado al cupo general.

Las prácticas se realizarían en una jornada de 25 horas semanales, por un periodo de duración de 3 meses de manera consecutiva. El horario sería acordado entre el estudiante y la entidad. Sin perjuicio de ello, la duración de las prácticas pudo ser mayor, a instancia de las empresas o entidades participantes, y siendo éstas responsables de la bolsa o ayuda económica correspondiente al periodo que exceda de tres meses; todo ello en los términos que se recogían en la convocatoria y el convenio del Programa.

La población destinataria fue el estudiantado Complutense, matriculado en cualquier grado o máster (oficial o propio), habiendo superado al menos el 50 % de los créditos de la titulación (este requisito no era necesario para los estudiantes de másteres oficiales o propios o asimilable con empresa, institución o entidad o con la propia UCM, en el momento de disfrutar de la beca). Además, tenían que estar inscritos/as en la OIPD o inscribirse durante el plazo de solicitud de las becas.

En el procedimiento de adjudicación el máximo de puntuación que los/as estudiantes podían conseguir fue 15 puntos, con un valor de hasta 5 puntos el expediente académico, hasta 3 la participación en actividades formativas impartida por la UCM, hasta 2 puntos por experiencias en actividades de voluntariado y asociacionismo relacionadas con diversidad e inclusión, hasta 1 punto el cursar el último curso de Grado

o Máster oficial o propio de la UCM y no haber realizado prácticas extracurriculares, y hasta 4 puntos una entrevista a las 10 personas solicitantes con mayor puntuación.

Al programa se podrían sumar grandes empresas, PYMES, microempresas, entidades de la Economía Social y del tercer sector, así como otras instituciones y entidades públicas o privadas. Las empresas debían asegurar los mecanismos y procedimientos necesarios para la realización de la práctica: garantizando la accesibilidad del puesto en el que se realice la formación práctica del estudiante y la asignación de un tutor responsable que forme parte de la empresa, que sería el encargado de su seguimiento, el diseño del plan de formación durante el periodo de realización de la práctica, la asignación de funciones y tareas que contribuyan al desarrollo de competencias profesionales que complementen los conocimientos técnicos del estudiante, entre otros.

La comisión de selección, asignación y evaluación fue realizada a través de la UCMd+I y la OPE. Esta cooperación entre servicios revierte en unas prácticas en la que se pone de manifiesto la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la inclusión social.

En esta comisión participaron la coordinadora del área de prácticas de la OPE, la coordinadora de la OIPD y la asesora para la formación e inserción laboral de las personas con diversidad funcional de la UCMd+I, en coordinación con los técnicos de la Fundación ONCE y los profesionales del sector empresarial e institucional que participan en este proyecto. Durante el proceso de información al estudiantado también se contó con la colaboración de dos becarios de la OIPD.

4. Metodología

Se trata de un estudio de carácter exploratorio descriptivo. La metodología utilizada se ha centrado en una revisión del perfil del estudiantado en base al sexo, grado de discapacidad, tipo de diversidad funcional, diversidad cultural y formación.

En el seguimiento del proceso de incorporación del estudiantado a la empresa mediante el análisis de la matriz FODA (fortaleza, oportunidad, debilidad y amenaza) [9], [10] y el análisis de estrategia CAME (corregir, afrontar, mantener y explotar) [11], [12]. La técnica de análisis FODA permite realizar un diagnóstico de situación de este proceso para tomar decisiones estratégicas. El objetivo de esta técnica es ayudar a identificar sus fortalezas y debilidades (factores internos) y las oportunidades y amenazas a las que está expuesto (factores externos).

Tras recopilar cada uno de los factores (internos y externos) se ha utilizado la estrategia CAME, puesto que nos ofrece una sinergia positiva entre reflexión y acción, que nos ha possibilitado reconocer alternativas de intervención y nos ayudará en un futuro tomar decisiones y priorizar acciones y objetivos. Podemos no solo definir debilidades sino plantear cómo compensarlas, plasmar cómo consolida las fortalezas y desarrollarla, que se aprovechen las

ventajas y oportunidades del entorno las oportunidades, y se reduzcan las consecuencias de las amenazas externas al proceso, para llegar a conclusiones. Por lo tanto la estrategia CAME es una metodología suplementaria, que da pautas para actuar sobre los aspectos hallados en el diagnóstico de la situación, obtenidas a partir de la matriz FODA.

Por último se recoger los testimonios de los estudiantes con diversidad funcional, ya que tienen necesidades y aspiraciones, puede hacer oír su voz y apostar por una enseñanza superior inclusiva [13].

5. Resultados

En el apartado de resultado se ha querido mostrar el perfil de estudiantes universitario con diversidad funcional que han participado en las becas-prácticas extracurriculares en empresas, dentro del Programa de Fundación ONCE-CRUE y visibilizar la realidad actual y las propuestas de mejora en este campo desde la óptica de los agentes implicados: estudiantes, empresas y universidad.

5.1 Perfil del estudiantado participante en el programa

De las 300 plazas para prácticas destinadas a estudiantes con diversidad funcional en una primera convocatoria 5 se otorgaron a esta universidad. A fecha 31 de diciembre se recibieron un total de 34 solicitudes, de las cuales cumplieron los requisitos 24 de ellas. Se entrevistaron a los 10 estudiantes con mayor puntuación. La información de la convocatoria de las becas se realizó principalmente a través de la OPE, el Vicerrectorado de Estudiantes, la OIPD y la UCMd+I.

Los candidatos que pasaron a la fase de la entrevista tenían el siguiente perfil:

- De los estudiantes entrevistados 6 son hombres y 4 mujeres.
- El grado de discapacidad oscila del 33 % al 85 %.
- Tipo de discapacidad: visual, orgánica, física, psíquica.
- Según el NIE una de las estudiantes es extranjera.
- Una de las estudiantes cumplía el requisito estudiante con gran discapacidad.

El estudiantado pertenecía a las titulaciones del área de conocimiento de ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.

Estudios de grado: Periodismo (1), Psicología (1), Publicidad y Relaciones Públicas (1), Trabajo Social (2).

Estudios de máster: Comunicación de las Organizaciones (1), Derecho Internacional (1), Formación del Profesorado (1), Psicología General Sanitaria (1), Teatro y Artes Escénicas (1).

En una segunda reasignación se le concedió a la UCM 1 plaza más, siendo un total de 6 candidatos. El estudiantado que pasó la fase de la entrevista tenía el siguiente perfil:

- De los estudiantes 3 son mujeres y 3 hombres.
- El grado de discapacidad: 35 %, 42 %, 44 %, 75 %, 85 %.
- Tipo de discapacidad: visual, orgánica, física, psíquica.
- Según el NIE una de las estudiantes extranjera.
- Titulaciones del área de conocimiento de ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.

Al igual que en la fase de presentación de candidatura, el estudiantado pertenecía a las titulaciones del área de conocimiento de ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.

Estudios de grado: 2 estudiantes de Trabajo Social, 1 estudiante de Psicología y 1 estudiante de Periodismo.

Estudios de máster: 1 estudiante de máster Derecho Internacional y 1 estudiante de Teatro y Artes Escénicas.

Una vez que el estudiantado ha pasado por la fase de selección, se ha analizado la idoneidad del perfil, la coordinadora de prácticas de la OPE , junto con los tutores en la empresas y el estudiante se toman la decisión de comenzar las prácticas en empresas externas, las cuales tienen una duración de tres meses. Las empresas que participan en esta convocatoria son: Grupo Norte, Servimedia, COCENFE, OPE UCM, CERMI mujer, productora colaboradora de la Fundación ONCE.

Del total de estudiantes que han finalizado el proceso, uno está realizando, en la misma empresa las prácticas curriculares del máster, que cursa actualmente, una estudiante realiza las prácticas curriculares del grado con opción a un contrato de trabajo y por último un estudiante recibió una oferta de empleo, que declinó porque comenzó a trabajar en otra empresa.

5.2 Resultados del análisis del proceso de las becas prácticas extracurriculares

Para la realización de este análisis se parte, de una plantilla donde se especifican, tal y como se ha indicado cada uno de sus componentes. A continuación se describe la matriz FODA y la estrategia CAME del estudiantado y los representantes de la empresa y la universidad.

- FODA y CAME Estudiantes



FODA Estudiantes

Fortalezas Origen interno	Debilidades Origen interno	Oportunidades Origen Externo	Amenazas Origen Externo
<ul style="list-style-type: none"> • Demostración de las diferentes capacidades de los estudiantes que han participado en el proceso • Buen trato en el proceso de selección • Buena capacidad de adaptación al entorno laboral • Aportación de nuevas perspectivas al trabajo • Motivación • Seguridad y confianza para actuar • Enriquecimiento del <i>curriculum vitae</i> • Responsabilidad y valoración 	<ul style="list-style-type: none"> • Timidez e introversión en su incorporación en la empresa • Inseguridad y dudas iniciales sobre la convocatoria • En ocasión, expectativas no cumplidas y prácticas rutinarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la teoría a la práctica • Incorporación o reincorporación al mundo laboral • Propicia el desarrollo de nuevas competencias y aprendizajes • Ampliar conocimientos y nuevos campos de trabajo • Mejora la posibilidades de inserción laboral • Siguen manteniendo el contacto con los compañeros/as de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • En ocasiones, escasa aplicación en el contexto laboral de los conocimientos adquiridos en la Universidad • Corto período de tiempo de prácticas

Figura 1: FODA estudiantes

Corregir debilidades: Consideramos importante realizar una sesión de presentación previa a la incorporación laboral, donde las personas becadas puedan conocer a sus tutores, compañeros y compañeras, lugar de trabajo y cuáles serán las funciones a desarrollar durante el tiempo de prácticas. De este modo, se genera una mayor confianza y seguridad en los y las estudiantes. Además, consideramos importante que las empresas pregunten al estudiantado en prácticas por sus motivaciones e inquietudes profesionales, para poder proporcionarles una formación ajustada a su perfil profesional.

Afrontar amenazas: Es importante que la empresa se ajuste al perfil profesional del estudiantado en prácticas para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad. Por eso, consideramos que sería interesante que los y las estudiantes pudieran elegir la empresa donde desean realizar las prácticas.

Mantener fortalezas: Consideramos necesario que la empresa de visibilidad al estudiantado en prácticas, otorgándoles voz para poder expresar sus ideas y aportar una perspectiva diferente a la línea de trabajo. De este modo, los y las estudiantes se sentirán valorados y mantendrán su motivación y confianza en el puesto.

Explotar oportunidades: Es importante que las empresas continúen colaborando con el programa, así como darlo a conocer a diferentes empresas y/o ampliar las plazas ofertadas, para fomentar la inserción laboral de los y las estudiantes con diversidad funcional.

- FODA Y CAME Empresas



FODA Empresas

Fortalezas Origen interno	Debilidades Origen interno	Oportunidades Origen externo	Amenazas Origen externo
<ul style="list-style-type: none"> • Favorece las oportunidades laborales de las personas con diversidad • Buena acogida a las personas becadas • Buena disposición de material, espacios e instalaciones • Tutorización adecuada a las necesidades de los estudiantes • Buen ambiente de trabajo • Ofrece oportunidades laborales al estudiantado con diversidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Época de realización de las prácticas (verano) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aporta nuevas perspectivas al estudiante becado en el desarrollo del trabajo • Mejora la competitividad laboral del estudiante • Permite establecer contactos y vínculos profesionales y sociales • Mejora la posibilidades de inserción laboral 	

Figura 2: FODA empresas

Corregir debilidades: Es importante considerar la posibilidad de realizar las prácticas en otra época del año, ya que en verano, el trabajo es inferior y más ralentizado. De esta forma, las personas becadas podrían ampliar sus campos de actuación en el trabajo diario, y trabajar con mayor fluidez. Además, el estudiantado en práctica ha

de tener la posibilidad de llevar a cabo su trabajo de forma progresiva, asignándoles tareas que les permitan crecer profesionalmente.

Afrontar amenazas: No se contemplan amenazas.

Mantener fortalezas: Puesto que la accesibilidad y disposición de espacios e instalaciones es valorado positivamente por las personas becadas, es importante trabajar para concienciar de la importancia de mantener un diseño universal en las instalaciones de las empresas, adaptado a las diferentes necesidades de las personas trabajadoras. De igual modo, es necesario sensibilizar y concienciar al personal trabajador, para mantener la buena acogida que las personas becadas afirman haber tenido en sus empresas.

Explotar oportunidades: Es importante dar a conocer a las personas en prácticas empresas de características similares, para que puedan ampliar información acerca del sector y tener mayores oportunidades para el empleo. Igualmente, consideramos importante el programa sea conocido por el mayor número de empresas posible, pudiendo ampliar así el número de plazas ofertadas, y proporcionando por tanto mayores oportunidades de inserción laboral a las personas con diversidad.

• FODA Y CAME Universidad

			
<h2>FODA Universidad</h2>			
Fortalezas Origen interno	Debilidades Origen interno	Oportunidades Origen externo	Amenazas Origen externo
<ul style="list-style-type: none"> • Favorece la inclusión laboral de los y las estudiantes con diversidad de la UCM • Ofrece la oportunidad de aplicar los conocimientos universitarios a la práctica laboral • Posibilita una primera toma de contacto al mundo laboral de los estudiantes con diversidad • Posibilita la (re)inserción laboral independientemente de la edad y del grado de discapacidad • Proporciona la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades • El trabajo en equipo del Vicerrectorado de Estudiantes, UCMdH, OIPD y OPE • La intermediación laboral de la Fundación ONCE con las universidades y las empresas • No poner límite de edad para participar en la convocatoria • Los familiares han valorado muy positivamente esta iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Los plazos de presentación de documentación no se corresponden con el calendario académico • Doble tramitación plataforma de la ONCE y de la UCM • Escaso tiempo de duración de las becas • Escasas becas prácticas ofertadas • Desconocimiento por ser la primera convocatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer colaboraciones con nuevas empresas interesadas en el programa • Ampliar el número de becas ofertadas, favoreciendo así la inclusión laboral de las personas con diversidad • Estudiantes matriculado con discapacidad en la UCM conozcan la OIPD de UCMdH y la OPE • Los estudiantes crean en sus capacidades • La posibilidad de que puedan participar estudiantes extranjeros • Crear un clima inclusivo en las empresas • Reconocer el trabajo que realizan las empresas, la universidad y las empresas y conseguir mejorar las políticas de concienciación de diversidad e inclusión • Poner en valor las capacidades de los estudiantes con diversidad funcional en un contexto de normalización y equidad • Posibilidad de obtener una carta de recomendación, un empleo o realizar las prácticas curriculares 	<ul style="list-style-type: none"> • Según la época del año el estudiante puede ver dificultado su aprendizaje. No adquirir las competencias necesarias para desempeñar tareas laborales

Figura 3: FODA Universidad

Corregir debilidades: A demanda de los y las estudiantes, consideramos necesario aumentar el tiempo de prácticas, así como proponer otra fecha para su realización. Puesto que el período de prácticas ha sido de tres meses, creemos que sería interesante ampliarlo para ofrecer una formación más completa a las personas becadas. Asimismo, sería positivo ofertar un mayor número de becas, para poder ofrecer esta oportunidad de inserción laboral a un mayor número de estudiantes.

Afrontar amenazas: La elección de las prácticas en época de escasa intensidad laboral viene ocasionada por la demanda del estudiante con el objetivo de poder compatibilizar estudios y prácticas, una manera de afrontar esta amenaza es fraccionar el periodo de prácticas en dos periodos para que no coincida con la época de vacaciones en el sector laboral.

Mantener fortalezas: Dar a conocer el programa entre la comunidad universitaria, a través de la OIPD, La Casa del Estudiante u otros servicios pertinentes, y redes sociales de la Universidad Complutense.

Explotar oportunidades: Es una oportunidad importante para establecer colaboraciones con nuevas empresas interesadas en participar en el programa, ofreciendo así la posibilidad de ampliar los sectores y perfiles de las personas participantes.

5.3 Testimonios

Con relación a la experiencia del estudiantado a continuación se expone un resumen de los testimonios.

- La experiencia en la práctica fue muy satisfactoria, estar con una persona que entiende que tu capacidad para actuar es diferente, sin duda te permite sentir seguridad y confianza en tu forma de actuar (Testimonio 1).
- Motivación, empatía y conciencia. (Testimonio 2).
- Espero que la iniciativa se mantenga porque, en mi opinión, se trata de una ayuda al estudio muy valiosa. Si el acceso al mundo laboral ya es de por sí complicado, lo es más aún para una persona con discapacidad (y todavía más para un recién graduado). Creo que estas becas suponen un paso fundamental hacia la integración; a mí me han dado una oportunidad que no sé si hubiera tenido de otro modo (Testimonio 3)
- Desde el punto de vista profesional, ha supuesto el descubrimiento, de una nueva posibilidad de inserción al empleo, como técnica de empleo, cómo orientadora laboral, para personas con diversidad funcional, que con mis estudios.
- Desde el punto de vista personal, en ningún momento me he sentido una becaria, una alumna en prácticas, una “returners” cómo se conocen a las personas

que hemos obtenido una beca y ya pasamos de los 40. Me he sentido una trabajadora más.

- He aprendido muchísimo, como profesional y como persona, y he aportado todo lo que he podido, hasta el punto de, en estos momentos y desde que terminé mi participación en la Beca, creo mucho más en mí, en mis posibilidades ante un futuro muy cercano (Testimonio 4).
- En el sitio que hice las prácticas, la experiencia no pudo ser mejor, tuve mucha responsabilidad en el trabajo y me sentí valorado y muy acogido por mis compañeros, que a día de hoy sigo manteniendo contacto con ellos (Testimonio 5).

6. Conclusiones

En relación con el perfil del estudiantado se ha cumplido con los criterios de inclusión y diversidad, cumpliendo con la reserva 1 plaza para estudiantes con gran discapacidad.

En base a los resultados obtenidos tras la elaboración de los DAFO, la posterior realización del CAME nos conduce a las siguientes conclusiones:

- Para corregir las debilidades que se han observado, consideramos que es importante ofrecer a las personas becadas la posibilidad de realizar las prácticas en otra época del año, ya que en los meses de verano el trabajo es inferior y más ralentizado. De esta forma, se propicia la ampliación del campo de actuación en el trabajo diario, así como realización de un trabajo más fluido. Además, el estudiantado en prácticas ha de tener la posibilidad de llevar a cabo su trabajo de forma progresiva, asignándoles tareas que les permitan crecer profesionalmente. Asimismo, a demanda de las personas becadas, consideramos necesario prolongar el tiempo de prácticas en las empresas. De igual modo, estimamos oportuno realizar una sesión de presentación de los estudiantes, previa a su incorporación laboral, donde los y las estudiantes puedan conocer a sus tutores, compañeros y compañeras, su lugar de trabajo y cuáles serán las funciones a desarrollar. De este modo, se genera en ellos una mayor sensación de confianza y seguridad. Además, consideramos importante que las empresas les pregunten acerca de sus motivaciones e inquietudes profesionales, pudiendo así proporcionarles una más formación ajustada a su perfil profesional.
- De cara a afrontar las posibles amenazas, es importante que la empresa se ajuste al perfil profesional de las personas becadas para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos en la universidad. Por eso, consideramos que sería interesante que los y las estudiantes tuvieran la opción de elegir la empresa

donde desean realizar las prácticas. Además, puesto que el período de prácticas ha sido de tres meses, cabría la posibilidad de ampliarlo para ofrecer una formación más completa. Asimismo, consideramos positivo ofertar un mayor número de becas, para poder ofrecer esta oportunidad de inserción laboral a un mayor número de estudiantes.

- Con el objetivo de mantener las fortalezas, puesto que la accesibilidad y disposición de espacios e instalaciones es valorado positivamente por el estudiantado en prácticas, es importante trabajar para concienciar de la importancia de mantener un diseño universal en las instalaciones de las empresas, adaptado a las diferentes necesidades de las personas trabajadoras. De igual modo, es necesario sensibilizar y concienciar al personal trabajador, para mantener la buena acogida que las personas becadas afirman haber tenido en sus empresas. Asimismo, consideramos que las empresas han de visibilizar a las personas en prácticas, otorgándoles voz para poder expresar sus ideas y aportar una perspectiva diferente a la línea de trabajo. De este modo, los y las estudiantes se sentirán más valorados y mantendrán su motivación y confianza en el puesto. Además, es necesario dar a conocer el programa entre la comunidad universitaria, a través de la OIPD, La Casa del Estudiante u otros servicios pertinentes, y redes sociales de la Universidad Complutense, para que la información llegue al mayor número de estudiantes posible.
- Con la finalidad de explotar las oportunidades, es importante dar a conocer a las personas en prácticas las empresas de características similares, para que puedan ampliar información acerca del sector y tener mayores oportunidades para el empleo. Igualmente, consideramos necesario que el programa sea conocido por el mayor número de empresas posible, pudiendo ampliar así el número de plazas ofertadas y, por tanto, proporcionando mayores oportunidades de inserción laboral a las personas con diversidad. Se debe mantener la colaboración de las empresas ya participantes, así como darlo a conocer a otras nuevas, y/o ampliar las plazas ofertadas para fomentar la inserción laboral de los y las estudiantes con diversidad. Por tanto, es una oportunidad importante para que la universidad pueda establecer colaboraciones con nuevas empresas interesadas en participar en el programa.

Tras la primera experiencia con el programa de Becas Fundación ONCE-CRUE de prácticas extracurriculares, podemos concluir que los resultados obtenidos hasta el momento han sido muy satisfactorios. Tanto lo que reflejan los datos correspondientes al perfil del estudiantado, como las opiniones de los agentes implicados que han sido proporcionadas. El proceso de becas de prácticas laborales es una idea transformadora, donde el estudiantado adquiere experiencia y confianza en un ambiente

laboral real. En este sentido, consideramos que el acuerdo establecido por la CRUE es un avance en la visibilización e igualdad de oportunidades para los estudiantes universitarios con diversidad funcional, por lo tanto seguiremos avanzando y propiciando este sistema de trabajo entre servicios en la Universidad, con las empresas, y la Fundación ONCE para facilitar la inserción laboral de este perfil de estudiantes acordes a sus intereses y demanda.

7. Referencias bibliográficas

- [1] Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, Boletín Oficial del Estado, 97, de 22 de abril de 2008.
- [2] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014. https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf
- [3] Jáuregui, F., Carmona, L. y Carrión, E. *Universidad y empleo, manual de instrucciones*. Córdoba: Editorial Almuzara. 2016. ISBN: 9788416776191
- [4] Amigot Leache, P. y Martínez Sordoni, L. *Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización*. Athenea Digital, 2013, 13(1), 99-120. ISSN: 1578-8946
- [5] Perrenoud, P. *El oficio de alumno y el sentido del trabajo escolar*. Editorial Popular, 2006. ISBN 9788478843138
- [6] Moriano, J. M., Vélaz de Medrano, C., Rodríguez de Rivera, I., Santesmases, I., Navas, N., Pereira, A.,... y Sevillano, E. *Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad*. Madrid: Fundación ONCE. 2015. M-26866-2015
- [7] Instituto Nacional de Estadística. Nota de prensa, El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2015. 2016. <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>
- [8] Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación. Fondo Social 2007-2013*. http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Programa_Operativo_Lucha_Discriminacion_2007-2013.pdf
- [9] Sisamón Gil, R. M. *El análisis "DAFO" aplicado a la intervención en casos de personas en situación de exclusión social*. Documentos de Trabajo Social, 2012, 51 469-487. ISSN 1133-6552.

- [10] Oliver Torelló, J. Ll., Ballerter Brage, L. y Orte Socias, C. *El análisis “DAFO” aplicado a la evaluación de necesidades en un contexto comunitario: una base para la actuación municipal en relación a programas de prevención del conflicto*. Universitat de les Illes Balears.2003. <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/7066?locale-attribute=eu>
- [11] Vía-E Plataforma de apoyo al emprendimiento. *Análisis DAFO y CAME*. <http://www.cepymeemprende.es/sites/default/files/plantillas/AnalisisDAFO.pdf>
- [12] Asociación de Emprendedores y Empresarios Autónomos. *Los análisis DAFO y las respuestas CAME*. <http://www.aeautonomos.es/resources/Los+an%C3%A1lisis+DAFO+y+las+respuestas+CAME.pdf>
- [13] Bilbao, M. C. *Percepción de los recursos que favorecen la integración de estudiantes con discapacidad en la educación superior según los docentes de la Universidad de Burgos*. Educación y diversidad, 2010,4(2), 33-50. ISSN: 1888-4857

El impacto de las experiencias de movilidad en la empleabilidad: la importancia de su comunicación

**Javier Monferrer Benlloch¹, Mercedes Segarra Ciprés²,
Teresa Martínez Fernández², M^a Isabel Beas Collado³**

¹ *Doctorando en Ciencias Sociales por la Universitat de València*
jamonben@alumni.uv.es

² *Dep. Administración de Empresas y Marketing*
Universitat Jaume I

msegarra@uji.es, tmartine@uji.es

³ *Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas*
Universitat Jaume I
mbeas@uji.es

RESUMEN

La presente comunicación aborda la temática de la diversidad funcional (discapacidad), la inclusión educativo-laboral y en becas de movilidad como camino hacia la vida independiente. Según datos de 2015, en España, había 1.774.800 personas con diversidad funcional en edad de trabajar (de 16 a 64 años), es decir el 5,9 % de la población total en edad laboral. Dentro de este colectivo se observa una tasa de paro del 31,0 % y una tasa de empleo del 23,40 %. Estos datos muestran una escasa inclusión laboral en la población más joven con diversidad funcional, con edades comprendidas desde los 16 a 44 años, pese a ser este segmento el mejor preparado académicamente para acceder al mercado laboral.

Existe una relación entre el empleo y el nivel de estudios, siendo los titulados universitarios quienes experimentan un menor desempleo. Además de la formación, es clave en la empleabilidad el papel del autoempleo como una opción a la inserción laboral vinculada con los estudios universitarios y el aporte de las becas de movilidad. Sin embargo en el proceso de formación se debe tener en cuenta la accesibilidad con la que cuentan las personas con diversidad funcional para poder llevar a cabo una educación inclusiva, teniendo en cuenta que este es uno de los grandes retos de nuestra sociedad actual: garantizar la igualdad y equidad en el ámbito educativo tal

y como dicta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2006. Los datos del censo universitario desvelan que en 2012 se matricularon 1.450.036 estudiantes en el sistema universitario español¹⁰, de los cuales 12.676 estudiantes universitarios tenían diversidad funcional [1], lo que supone un 0,87 % del alumnado universitario. Estos datos están muy alejados de garantizar la igualdad y equidad que se pretende fomentar desde la normativa europea, si bien una vez el alumno forma parte de la universidad puede disponer de becas para la movilidad y ayudas extraordinarias para garantizar la igualdad de oportunidades (SEPIE), las cuales son relevantes dado que favorecen la inserción laboral de sus beneficiarios, pues por ejemplo, la tasa de paro de los estudiantes Erasmus es un 23 % inferior a la del resto de universitarios en España¹¹. Es por ello que resulta imprescindible compartir aquellas experiencias universitarias que han resultado exitosas e inclusivas a fin de motivar a otros estudiantes a ser partícipes de éstas, en el marco de las cuales se desarrollan toda una serie de habilidades o competencias tanto transversales como específicas, y de emprendimiento. Es por ello que en el presente artículo se repasarán las experiencias personales vividas en primera persona a través de las diferentes becas de movilidad Erasmus y Leonardo y cómo estas experiencias ayudan a la inserción laboral o al emprendimiento, proponiendo pautas a seguir y mejoras para ayudar a futuros estudiantes con necesidades similares.

Palabras clave: movilidad, empleabilidad, diversidad funcional, vida independiente.

1. Introducción

El presente trabajo aborda la temática de la diversidad funcional, la inclusión educativo-laboral y en becas de movilidad como camino hacia la vida independiente. Según datos de 2015, en España había 1.774.800 personas con diversidad funcional en edad de trabajar (de 16 a 64 años), es decir el 5,9 % de la población total en edad laboral, donde dentro de este colectivo se observa una tasa de paro del 31,0 % y una tasa de empleo del 23,40 %, mucho mayor que la tasa de población general. Estos datos muestran además una escasa inclusión laboral en la población más joven, con edades comprendidas desde los 16 a 44 años, pese a ser este segmento el mejor preparado académicamente para acceder al mercado laboral.

10. Datos básicos del sistema universitario español, curso 2013/2014, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

11. Datos del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Las estadísticas nos muestran que existe una relación positiva entre el empleo y el nivel de estudios, siendo los titulados universitarios quienes experimentan un menor desempleo. Es por ello que, además de exponer el autoempleo como una opción a la inserción laboral vinculada con los estudios universitarios y las becas de movilidad, se debe tener en cuenta la accesibilidad de la que las personas con diversidad funcional disponen para poder llevar a cabo una educación inclusiva, teniendo en cuenta que este es uno de los grandes retos de nuestra sociedad actual: garantizar la igualdad y equidad en el ámbito educativo, tal y como dicta la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2006*.

Los datos del censo universitario desvelan que en 2012 se matricularon 1.450.036 estudiantes en el sistema universitario español¹², de los cuales 12.676 estudiantes universitarios tenían diversidad funcional [1], lo que supone un 0,87 % del alumnado universitario. Estos datos están muy alejados de garantizar la igualdad y equidad que se pretende fomentar desde la normativa europea, si bien una vez el alumno forma parte de la universidad puede disponer de becas para la movilidad y ayudas extraordinarias para garantizar la igualdad de oportunidades (SEPIE), las cuales son relevantes dado que favorecen la inserción laboral de sus beneficiarios. Como muestra, un indicador: la tasa de paro de los estudiantes Erasmus es un 23 % inferior a la del resto de universitarios en España [2]. Es por ello que resulta imprescindible compartir aquellas experiencias universitarias que han resultado exitosas e inclusivas a fin de motivar a otros estudiantes a ser partícipes de éstas, donde se pueden ver desarrolladas toda una serie de habilidades o competencias, tanto transversales como específicas, y de emprendimiento. Es por ello que en el presente artículo se repasarán las experiencias personales vividas a través de diferentes becas de movilidad y cómo estas experiencias pueden ayudar a la autonomía personal.

2. Marco teórico

2.1. La diversidad funcional y el modelo de vida independiente

La diversidad funcional es una realidad existente en todas las sociedades, donde el trato social hacia las personas que componen este colectivo ha variado a lo largo de la historia [3]. Tradicionalmente se han definido tres modos de tratar a las personas pertenecientes a este colectivo: *Modelo de Prescindencia*, *Modelo Médico-*

12. Datos básicos del sistema universitario español, curso 2013/2014, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Rehabilitador y Modelo Social; la evolución de este último paradigma dará lugar a lo que en la actualidad se conoce como *Modelo de la Diversidad* [4].

El modo en cómo las sociedades han tratado a las personas con diversidad funcional, en base a los primeros modelos expuestos anteriormente, ha tenido relación con las creencias y los causantes de la diversidad funcional, las cuales estaban interpretadas como causas religiosas o divinas, como imperfecciones del cuerpo, o como enfermos que deben ser curados si existe posibilidad de cura [5]. Posteriormente surge el *Modelo Social* de la discapacidad, donde se aboga que la discapacidad no es causada solo por la enfermedad que padece una persona sino que viene condicionada por un entorno creado por el ser humano, organizado y estructurado de un modo determinado, y que conduce a una serie de relaciones interpersonales. Así pues bajo este modelo se entiende que el causante de la diversidad funcional es un hecho social incapaz de ofrecer respuestas a las necesidades de todos los individuos que habitan en esa sociedad [6]. En esta línea, la Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, expone lo siguiente: “*La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social*” [7]. El *Modelo Social* aboga porque las causas de la diversidad funcional tienen un origen social y, como consecuencia de ello, se deben aportar soluciones al colectivo de la sociedad y no al individuo, para que de este modo la sociedad garantice la participación de todos sus componentes de un modo normalizado.

La importancia del *Movimiento de Vida Independiente* radica en un cambio de paradigma basado en la desinstitucionalización de las personas con diversidad funcional para ofrecerles la oportunidad de que dispongan de su propio proyecto de vida sin que éstas sufran un problema de dependencia, bien sea por parte de sus familiares o profesionales, resolviendo de este modo el problema que supone la falta de emancipación frente a las tutelas impuestas a las personas con diversidad funcional. Con el fin de garantizar esta libertad y autonomía el *Movimiento de Vida Independiente* identifica los siguientes instrumentos: apoyo entre iguales, acompañamiento y defensa, autoayuda, el control como consumidores de sus propios servicios (como el de asistencia personal, por ejemplo) y la supresión de barreras [8]. Las reivindicaciones que se proponen desde el *Movimiento de Vida Independiente* tienen una notable influencia en el marco jurídico, de un modo multidireccional¹³. Tanto en la Convención

13. Su filosofía está presente en leyes tales como: la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia de 2006, entre otras.

como en la Ley de Promoción se aborda la temática de la vida independiente y la asistencia personal:

Un asistente personal es una figura de apoyo, es una persona que ayuda a otra a desarrollar su vida. Es una persona que realiza, o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que por su situación, bien sea por una discapacidad o por otros motivos, no puede realizarlas por sí misma [9].

Las tareas o funciones del asistente personal podrán ser desde tareas personales, las relacionadas con la persona como su higiene, vestirse o toma de medicación; tareas del hogar que se realicen en el interior de la vivienda tales como limpiar, cocinar o planchar; tareas de acompañamiento como acompañar al trabajo o a comprar a la persona si ésta lo requiere; tareas de conducción cuando el acompañamiento deba ser en un vehículo para realizar desplazamientos junto con la persona con diversidad funcional o para recoger a terceros; tareas de comunicación en el caso que la persona con diversidad funcional necesite intérprete de lengua de signos o alguien que le ayude a comunicarse en caso de tener problemas de habla, y tareas excepcionales que se dan cuando exista una crisis física o psíquica en la persona que es asistida. En caso de que la persona con diversidad funcional necesite ayuda para la toma de decisiones, se desempeñarán tareas de coordinación, también pueden existir tareas especiales en relación con las relaciones afectivas o sexuales en lo que concierne al acompañamiento o ayuda en la preparación, esto es lo que en algunos países del norte de Europa se conoce como asistente sexual [10]. Cabe mencionar que existen herramientas alternativas a la asistencia personal, como el cuidador o la ayuda domiciliaria. La diferencia con estas otras opciones reside en el poder de decisión que ejerce la persona con diversidad funcional respecto a quien le presta el servicio, puesto que al asistente personal se le considera las manos, ojos o pies de su asistido que es quien escoge la acción a realizar sin que esta tenga que ser siempre la mejor opción ni la más saludable [9].

2.2. De la inclusión educativa a la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional en España

Las personas con diversidad funcional están directamente expuestas a condicionantes económicos y legales que inciden directamente sobre el nivel de inclusión social [11]. La dificultad de acceso que tiene este colectivo a ciertos servicios conlleva a la existencia de una relación bidireccional entre la “discapacidad” y la exclusión social [12]. Las personas con diversidad funcional ostentan un índice de pobreza

superior a la media en un 70 %. Esto sucede como consecuencia de un menor acceso al empleo [13], un área considerada como muy importante junto con la educación para fomentar la autonomía personal, realizando estas actividades sin ningún tipo de obstáculo [14]. Algo muy similar sucede con la educación y la enseñanza que está plagada de obstáculos, pese a ser positiva para evitar el desempleo. Estas dificultades vienen originadas por el abandono temprano de las enseñanzas de régimen general. Tras la Educación Secundaria Obligatoria pocos se matriculan en Bachillerato y las dificultades en el acceso a la Formación Profesional y a la Universidad también suponen un gran problema respecto a la accesibilidad de los espacios, y en aquello que concierne con el transporte o la comunicación. No obstante y pese a las barreras que dificultan el acceso a la educación, se está constatando en los últimos años un incremento de estudiantes con diversidad funcional que acceden a las universidades europeas y, por ende, también en el sistema universitario español. Si bien la presencia de este colectivo en las universidades españolas es solo un 1 %, se está experimentando un incremento de personas con diversidad funcional deseosos de acceder a la educación superior.

No obstante según datos de 2011, durante el curso 2011-2012 había un total de 12.676 estudiantes matriculados con diversidad funcional en las universidades españolas, de los cuales 6.571 era hombres y 6.105 eran mujeres. Cabe destacar que un amplio porcentaje de este alumnado, 5.153 estudiantes, estaban matriculados en la UNED. Debido al gran volumen de alumnos que escogen la universidad a distancia como opción para su formación académica, se obtiene que la proporción de estudiantes con diversidad funcional en las universidades públicas y presenciales es del 0,4 % en Primer y Segundo Ciclo y del 0,2 % en Másteres Oficiales. El grado de discapacidad de los estudiantes universitarios en universidades públicas presenciales es generalmente del 33 % al 64 %; con un 39,8 % de alumnado, mientras que el rango del 65 % a más del 75 % lo posee un 16 % de alumnado matriculado. Centrándose más en los grupos de diversidad funcional, la discapacidad física está presente en 1.782 alumnos, siendo el grupo con mayor porcentaje de representación con un 18,9 %. Los alumnos con diversidad funcional generalmente, representan un mayor volumen en estudios de Primer y Segundo ciclo que en Másteres Oficiales, siendo su tasa media de representación alrededor del 1,2 % en los programas de Primer y Segundo Ciclo y Grado, y del 1,1 % en los Másteres Oficiales. Respecto a las edades de los alumnos matriculados en las universidades públicas presenciales un 40,4 %, tienen más de 30 años, seguido del segmento que comprende las edades de 21 a 25 años con un 27,2 % [1].

En España existe legislación que aborda la temática del derecho a la educación para las personas con diversidad funcional¹⁴. Asegurar un sistema educativo de estas

14. En este campo la norma más actual es la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de 2013, donde en su capítulo IV, Artículo 18 expone que las personas con

características, en todos los niveles educativos, es un cometido que corresponde a las Administraciones Educativas. Por otro lado, en el plano normativo, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU), a través de su disposición adicional séptima, supuso un importante avance en materia de los derechos de los estudiantes universitarios con discapacidad con el contenido de la Ley Orgánica 6/2001 (LOU), donde entre otras cosas se persigue garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y promover acciones para que los estudiantes con necesidades específicas tengan apoyos y recursos que garanticen una igualdad real de oportunidades, trabajar la accesibilidad en los espacios físicos y virtuales, que todos los planes de estudio tengan en cuenta formación de estudiantes con diversidad funcional y la exención de tasas y precios públicos en estudios universitarios.

Otra normativa que se considera relevante es lo expuesto en el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (EEU), y en el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. En ambas normas se referencia la inclusión de las personas con diversidad funcional, en lo que concierne a la realización de prácticas externas y a la movilidad de estudiantes con discapacidad. Respecto a las prácticas externas: “Las universidades otorgarán prioridad a los estudiantes que realizan prácticas curriculares frente a los que solicitan prácticas extracurriculares. Asimismo se otorgará prioridad en la elección y en la adjudicación de prácticas a los estudiantes con discapacidad, con objeto de que puedan optar a empresas en las que estén aseguradas todas las medidas de accesibilidad universal, incluidas las referidas al transporte para su traslado y acceso a las mismas”¹⁵.

Las prácticas externas y las becas de movilidad para estudiantes universitarios son relevantes, y más aún en los alumnos con diversidad funcional. Las becas de movilidad, como es el caso de la beca Erasmus, eran consideradas en 2013 como un factor importante a tener en cuenta por los empresarios a la hora de contratar en un 64 % de los casos, el 52 % de los estudiantes Erasmus aumentaron su capacidad de inserción laboral, el 90 % de los estudiantes Erasmus mejoraron las habilidades sociales así como la capacidad para interactuar y trabajar en entornos multiculturales, de adaptación, el conocimiento de idiomas y las capacidades comunicativas [2]. Así pues participar en movilidad es beneficioso en lo que respecta a la adquisición de habilidades, pero más aún en inserción laboral, según datos de 2015, la tasa de paro

diversidad funcional tienen derecho a una educación de carácter inclusivo, de calidad y gratuita, que las posicione en igualdad de condiciones con el resto de personas de la sociedad.

15. Artículo 17, Real Decreto 1707/2011.

de los estudiantes Erasmus era un 23 % inferior a la del resto de universitarios en España [15].

El hecho de incluir a personas con diversidad funcional de modo inclusivo es una labor que se tiene muy presente desde la organización SEPIE, dado que desde sus becas Erasmus+ se garantiza la participación de personas con necesidades especiales y la inclusión de personas de entornos desfavorecidos.

Erasmus+ fomenta la inclusión de personas que se encuentran en una situación desfavorable por dificultades personales o por obstáculos que les impiden participar en proyectos transnacionales. El primero de estos obstáculos es la discapacidad, entendida como la situación de aquellas personas con necesidades especiales tales como discapacidades mentales (intelectuales, cognitivas o de aprendizaje), físicas, sensoriales o de otros tipos. Al mismo tiempo y en tal de garantizar su cometido destina una financiación específica para apoyar las movibilidades relacionadas con la discapacidad de los participantes para que, en caso necesario, puedan ser acompañados y hasta el 100 % de los costes subvencionables (SEPIE)¹⁶.

En lo que concierne al empleo existe una baja participación de las personas con diversidad funcional en el mismo, pues en 2014 la tasa de actividad para este colectivo era del 38 %, y la tasa de paro era del 32,25 %, datos que están bastante por debajo de la del resto de la sociedad, concretamente en 40 y 8 puntos respectivamente [16]. La evolución de estos datos ha sido un tanto favorable, pues según datos de 2015, en España habían 1.774.800 de personas con diversidad funcional en edad de trabajar (de 16 a 64 años), es decir el 5,9 % de la población total en edad laboral, observándose dentro de este colectivo una tasa de paro del 31 % y una tasa de empleo del 23,40 %. Estos datos muestran una escasa inclusión laboral en la población más joven con diversidad funcional, con edades comprendidas desde los 16 a 44 años. La tasa de actividad y de paro varía además según el género, siendo las mujeres un colectivo perjudicado pues ostentan una tasa de actividad del 33,1 % frente al 34,4 % de los hombres, y en la tasa de paro las mujeres también se sitúan por encima en tres puntos y medio. El sistema profesional mediante el cual suelen emplearse las personas con diversidad funcional es el de asalariados en un 88,6 % mientras que por cuenta propia en un 11,4 %, un índice menor que el de personas sin diversidad funcional, pues su tasa es del 17,1 %¹⁷. En este sentido adquiere importancia el haber realizado estudios superiores y haber sido partícipe de becas de movilidad, pues incluso durante el transcurso de la crisis económica, tener un título universitario fue una ventaja para

16. Web oficial de SEPIE http://sepie.es/necesidades_especiales.html Consultada Jueves 02 de Octubre de 2017 a las 17.00 horas.

17. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2015.

los jóvenes en el momento de disponer de trabajo, con una empleabilidad alta (77,36 %) mientras que su tasa de desempleo fue baja, comparando con la población general en España. Cabe mencionar la importancia que tiene el haber desarrollado un comportamiento proactivo en los procesos de búsqueda de empleo entre los estudiantes que han participado en becas de movilidad [17].

2.3. Los medios de comunicación como generadores de inclusión en la sociedad o como un indicador de inclusión

Las personas con diversidad funcional quedarían excluidas en el ámbito laboral y educativo, entre otros, pese a que se diese una visión de la discapacidad como un fenómeno universal, pudiendo promover la desigualdad [6], pese a la existencia de normas que traten de corregir esta falta de inclusión. Así pues la diversidad funcional puede resultar como una construcción social [18] en donde su situación social variará en función de los derechos que se les conceda y ello irá estrechamente relacionado con la imagen que se perciba de este fenómeno social. Los medios de comunicación ocupan un importante papel como transmisores de cultura y constructores de imagen respecto a las personas con diversidad funcional, puesto que disponen de la capacidad de transmitir valores a la sociedad, y a posicionarse frente a ellos; bien sea de un modo de adhesión o distancia [19]. La importancia de la comunicación respecto a la diversidad funcional es una temática relevante hasta el punto que las Naciones Unidas trató de llevar a cabo este cometido mediante el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad (en Diciembre de 1982); donde aludía que se deben de llevar a cabo pautas, teniendo en cuenta a las propias personas con diversidad funcional, para incentivar a los medios a ofrecer una imagen comprensiva y exacta de esta realidad¹⁸.

3. Experiencias en beca de movilidad

En este apartado se expondrán dos experiencias de movilidad de personas con diversidad funcional, donde se podrá evaluar el impacto de estas becas en la inclusión laboral, así como indagar acerca de lo que han aportado realmente estas experiencias a los individuos que formaron parte de las mismas. A la hora de la recolección de datos se optó por llevar a cabo una investigación de carácter cualitativo a través de una entrevista personal. Para ello se elaboró una batería compuesta por nueve preguntas

18. Programa de Acción Mundial para *Personas con Discapacidad*.

y se realizaron entrevistas personales a dos personas beneficiarias de estas becas a fin de poder contrastar y comparar datos que ayuden a comprender el nivel de inclusión laboral y el aporte personal que obtuvieron estas personas. En cuanto a las respuestas que se dieron por parte de los dos encuestados fueron las siguientes:

1ª entrevista

Se trata de un hombre con diversidad funcional de carácter físico, con un grado de discapacidad reconocido del 84 %. Fue partícipe de dos experiencias en movilidad: una beca Erasmus y posteriormente beca Leonardo. El destino en ambas ocasiones fue Nápoles (Italia): durante la beca Erasmus la duración fue de 9 meses y durante la beca Leonardo fueron 45 semanas de permanencia. La titulación que le dio acceso a la beca Erasmus fue la Diplomatura en Ciencias Empresariales y en Italia cursó “Economía Azendale”, mientras que la titulación que le dio acceso a la beca Leonardo fue un Máster en Marketing e Investigación de Mercados. Durante el transcurso de su beca de movilidad Erasmus recalca como factores negativos: 1) la falta de preparación lingüística y 2) la falta de asesoramiento previo a la hora de escoger las materias a estudiar en el país destino. Como aspectos positivos recalca: 1) el gran recuerdo de una experiencia viviendo de modo independiente, 2) la adquisición y mejora de habilidades sociales y organizativas y 3) una gran mejora lingüística de idiomas. Por otra parte, durante el transcurso de su beca de movilidad Leonardo recalca como factores negativos: 1) la organización a la hora de buscar un acompañante para la realización de dicha beca, esto se debió en gran parte al desconocimiento de la figura del asistente personal como herramienta fundamental de apoyo y un gran desconocimiento de lo que es la vida independiente para personas con diversidad funcional, 2) ciertos índices de sobreproteccionismo en lo que rodea a la persona con diversidad funcional, y el seguimiento mediante los reportes solían ser repetitivos. Por el contrario como positivo se tiene en cuenta 1) la gran adquisición de habilidades proactivas en el mundo del trabajo, 2) una gran experiencia laboral en el extranjero y suma de experiencia profesional. El nivel de satisfacción global de su experiencia fue óptimo en ambas experiencias de movilidad, tanto en la beca Erasmus como en la Leonardo. Pese a que el nivel de satisfacción fue muy bueno no considera que se mejoró su inclusión laboral tras estas experiencias, pues en ambos casos tras estas becas no encontró trabajo y acabó formándose de nuevo: un Máster en Nuevas Tendencias y Procesos de Innovación en Comunicación y un Doctorado en Ciencias Sociales, si bien durante la experiencia de Erasmus realizó una pequeña actividad emprendedora que sirvió para coger destrezas del mundo del emprendedor y disponer así de una oportunidad más de cara al mundo laboral. Respecto a la repercusión mediática la

considera insuficiente, dado que pese a haber participado en varios congresos, siente una ausencia importante de aparición en medios audiovisuales y prensa escrita, pues quizá de este modo se podría incentivar a otras personas con diversidad funcional a ser partícipes en becas de este tipo.

2ª entrevista

Se trata de una mujer con diversidad funcional de carácter motriz, con un grado de discapacidad reconocido del 84 %. Fue partícipe de una beca para la movilidad, concretamente de una Erasmus, cuyo destino fue Lecce (Italia) y la estancia fue de cuatro meses y medio. La titulación que cursaba en ese momento y le dio acceso a la beca Erasmus fue la Diplomatura en Educación Social y en Italia cursó “Educartore Professionale”. Durante el transcurso de su beca de movilidad recalca como factores negativos: 1) los problemas administrativos antes de partir al país de destino; a modo de ejemplo nos comenta “las horas de prácticas de su titulación en España eran superiores que las de la titulación homologada en otro país, con lo cual tuvo que acogerse a las horas de prácticas de otra titulación”, 2) los viajes en avión donde no se cuidaban las sillas de ruedas de motor. Por el contrario como aspectos positivos recalca: 1) la oportunidad de vivir en otro país aprendiendo de su cultura, 2) la posibilidad de ser un poco más independiente teniendo en cuenta las posibilidades de cada uno y 2) la experiencia de convivir con otras personas, adaptándose a vivir de otra forma y aprendiendo cada día cosas nuevas. El nivel de satisfacción de su experiencia fue muy bueno dado que 1) le mostró otras formas de valerse lejos de casa, relacionarse e interactuar con otras personas, 2) el modo de vivir, y 3) aprender otro idioma. En definitiva fue una experiencia muy positiva que recomendaría a todo el mundo que pasase por ella. Pese a que el nivel de satisfacción de la participación en la beca de movilidad fue muy buena, considera que ésta no le aportó una mejora en su inclusión laboral. Respecto a la repercusión mediática, la considera insuficiente dado que considera que se debería de fomentar y publicitar más este tipo de experiencias, dado que muchas personas no creen que puedan ser partícipes en este tipo de becas por las dificultades que supondrían distanciarse de su entorno habitual y las pocas ayudas para la movilidad en personas con diversidad funcional.

4. Conclusiones

La diversidad funcional es un fenómeno social que afecta a toda la sociedad, por lo que se debe de evitar cualquier tipo de discriminación, sobretodo en temas de inclusión educativa y laboral, que puedan conducir a la persona a ser independiente, trabajando sus capacidades y el empoderamiento como base de una inclusión real y efectiva en la sociedad. También que tomen consciencia de proyectar sus vidas hacia donde deseen.

El hecho de que las personas con diversidad funcional puedan acceder a la educación superior y además ser partícipes de diferentes programas de movilidad, no solo les dota de las mismas habilidades que al resto de estudiantes, las cuales comentamos anteriormente, sino que además les ayuda a conocer en primera persona lo que es la vida independiente y como pueden desarrollar una vida plena, en igualdad de condiciones y en equidad con el resto de la sociedad sin estar institucionalizados o en el seno familiar, además de proporcionarles madurez y empoderamiento necesario para poder planificar su propia vida.

Se deben promover, promocionar y comunicar estas becas de movilidad, tanto dentro de la comunidad universitaria, para que así los alumnos conozcan estas opciones y las ayudas complementarias, como fuera de la comunidad universitaria a fin de promover un ejemplo a seguir entre los más jóvenes con diversidad funcional para que les sirvan de motivación, evitando así el abandono temprano de los estudios, mejorando los índices de representación de la diversidad funcional en las universidades y siendo cada vez más los alumnos con diversidad funcional que disfruten de becas de movilidad, para que la experiencia sea exitosa e inclusiva será importante regular, por parte de la comisión, la figura del acompañante, que debería adoptar el rol de asistente personal, dado que es las herramienta de apoyo que conduce a la vida independiente.

5. Referencias

- [1] Observatorio Estatal de la Discapacidad (2014), de la Fundación ONCE, Madrid.
- [2] Brandenburg, U., Berghoff, S., Taboadela, O., Bischof, L., Gajowniczek, J., Gehlke, A., & Vancea, M. L. (2014). The Erasmus impact study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
- [3] Aguado Díaz, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Escuela Libre Editorial.

- [4] Romañach, J. y Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*, 5, 1-8.
- [5] González, H. J. V., Gómez, L. P., y Santiago, N. M. (2013). De la incapacidad a la diversidad funcional: Una mirada a la evolución histórica de los conceptos, significados e implicaciones para la intervención psicológica. *Informes Psicológicos*, 13(2), 79-101.
- [6] Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414.
- [7] CIF, 22 (2001). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, IMSERSO, Madrid.
- [8] Gerben Dejong, M. P. A. (1979). Independent living: From social movement to analytic paradigm. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 60, 435-446.
- [9] Planas García de Dios, M, J. (2013). *El asistente personal para las personas con diversidad funcional: una herramienta para el cumplimiento de derechos*, Trabajo Social Hoy, 31-54.
- [10] Rodríguez-Picavea, A., y Romañach, J. (2007). *Consideraciones sobre la figura del Asistente Personal en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*, Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales, 3-4.
- [11] Bongiorno, K. V., & i Maza, F. X. U. (2014). Empoderamiento en las personas con diversidad funcional: clave para la inclusión y equidad social. Estudio exploratorio en activistas del Foro de Vida Independiente y Diversidad de la Comunitat Valenciana. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (34), 77-104.
- [12] Verdugo, M. A., Nieto, T., Jordán, B., & Crespo, M. (2009). Mejorando resultados personales para una vida de calidad. VII Jornadas científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. *Salamanca: Amarú*, 271-288.
- [13] Vilaplana, C. (2010). *Análisis del copago en las prestaciones económicas del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia*. En el XVII Encuentro de Economía Pública Políticas Públicas ante la Crisis. Universidad de Murcia.
- [14] Conde Melguizo, R. (2014). Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. *Praxis sociológica*, 18, 155-175.
- [15] Martín, P. (2015). *La tasa de paro de los estudiantes erasmus es un 23 % inferior a la del resto de universitarios en España*, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Madrid.

- [16] Observatorio de las Ocupaciones. (2015). Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- [17] Beas, M. I. y Burriel, J. R. (2012). Successful job entry into the labour market for senior graduates: variables related to employability within the economic crisis. Proceedings of INTED2012 Conference, 3107-3115.
- [18] Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124(1), 141-174.
- [19] Jiménez, J. R. (1997). La educación en valores y los medios de comunicación. *Comunicar*, 9, 15-22.

Aprendizaje recíproco entre universitarios y personas con diversidad funcional

Luisa Tolosa-Robledo¹, Carlos Hernández-Franco², José Ramón Díaz-Sáenz³

¹ *Departamento de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSII)
Universitat Politècnica de València (UPV), Camino de Vera, s/n, València
ltolosa@upvnet.upv.es*

² *Departamento de Comunicaciones
Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación (ETSIT)
Universitat Politècnica de València (UPV), Camino de Vera, s/n, València
chernan@dcom.upv.es*

³ *Departamento de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (ETSII)
Universitat Politècnica de València (UPV), Camino de Vera, s/n, València
jrdiaz@iies.es*

RESUMEN

El presente trabajo de investigación describe las experiencias obtenidas al aplicar la metodología Aprendizaje-Servicio (ApS) impartida por los autores a alumnos de las Escuelas de Ingenierías Superiores de Informática y Telecomunicación de la UPV con el objetivo de conseguir un efecto de aprendizaje técnico-profesional y emocional, a la vez que curricular, dando respuesta a necesidades de un colectivo de usuarios de un Centro Ocupacional de Empleo con diversidad funcional. La intencionalidad puede considerarse solidaria pero no se trata únicamente de labores exclusivas de voluntariado, ya que los alumnos participantes obtienen créditos de libre elección y además adquieren nuevos conocimientos que les permiten realizar su labor adecuadamente: asesorando sobre el funcionamiento de un taller de radio por internet, que les obliga a familiarizarse con las funcionalidades del editor de sonido y las fases de un guion; o dando cursos de informática básica y/o navegación por internet; o acondicionando la intranet del Centro de Ocupación; o incluso asesorando técnicamente para la adquisición de equipamiento.

Se lograron mejoras en los objetivos pedagógicos al plasmarlos en la realidad, una mayor motivación de los protagonistas (alumnos UPV y usuarios del Centro) hacia los contenidos de ese aprendizaje y una educación integral al observar todas las fases de realización de las actividades. En definitiva, se desarrollan las competencias de los participantes al combinar conocimientos con habilidades, valores y trabajo en grupo para resolver situaciones reales, imprevistos incluidos, incrementando su espíritu cívico y sentimiento de ciudadanía como integrantes responsables en su comunidad.

Palabras clave: voluntariado, solidaridad, formación, aprendizaje, servicio

1. Introducción

El Aprendizaje-Servicio, surge como una evolución de las iniciativas solidarias que, aplicadas a la formación, permiten compatibilizar ambos conceptos. Se trata de una metodología educativa dirigida hacia los sectores más necesitados de la sociedad en la que los alumnos-colaboradores aprenden a la vez que realizan una aportación real a su entorno ayudando a mejorar sus condiciones.

Combinándose ambos conceptos, aprendizaje y servicio comunitario, se consigue una interacción mucho más fuerte que hace que los efectos recibidos por los componentes de ambas partes sea más intenso (Figura 1). El aprendizaje se motiva con la visibilidad de los resultados que se obtienen y el servicio facilita la posibilidad de nuevos aprendizajes.



Figura 1. Realimentación ApS

No hay que modificar los métodos de enseñanza sustancialmente, basta con redirigir los proyectos para que tengan una utilidad a la sociedad en la que estamos inmersos; y tampoco se trata de actividades de voluntariado que no impliquen necesariamente actividades de aprendizaje, ni trabajo práctico de los conocimientos adquiridos

aunque comporten un beneficio social, se trata de obtener beneficio mutuo, recíproco, poniendo en práctica los conocimientos que se van adquiriendo con el desarrollo de la acción, de forma sistematizada y comprometida por ambas partes. La forma de expresarlo gráficamente consiste en analizar la figura 2.



Figura 2. Aprendizaje-Servicio (cuadrante) [1].

La imagen de los estudiantes cambia de rol. De ser sujetos pasivos que asisten a un centro de formación, pasan a ser generadores de soluciones y ayudas al entorno social, siendo útiles durante una etapa de su vida en la que no creían ser capaces de poderlo hacer y se convierten en protagonistas capaces de generar cambios en su entorno, mejorándolo [2]. En definitiva, el ApS es una metodología efectiva que aporta una formación adicional en valores, fortalece la autoestima y genera una mayor responsabilidad cívica en los estudiantes involucrados [3].

Para investigar las posibilidades formativas e integradoras de las TIC en colectivos desfavorecidos, acudimos a centros con esos perfiles de alumnos y utilizamos a alumnos de la UPV como recursos de soporte para desarrollar unas actividades que, a lo largo de los años de la investigación, entroncan con el concepto Aprendizaje-Servicio (ApS).

Es el propio servicio el que mejora el aprendizaje, motivándolo, dándole sentido y aprovechándolo para obtener nuevos aprendizajes [4], tal como se representa en la figura 3. Así, según Rubio [5]:

- Los alumnos aprenderán a conocer el entorno, sus necesidades, la situación real, actitudes institucionales, su complejidad, desarrollando competencias relacionadas con el pensamiento crítico.
- Descubrirán cómo llevar a cabo las tareas requeridas para el logro del proyecto, involucrando competencias profesionales.
- Madurarán como seres humanos y como profesionales, aumentando su propia autoestima, comprometiéndose, esforzándose tanto en el servicio como en la adquisición del conocimiento.
- Trabajarán en equipo, compartirán experiencias, fortalecerán su comunicación, liderazgo, empatía, negociación.
- Incrementarán su autonomía, descubriendo nuevos proyectos, buscando nuevas soluciones, valorando las posibles mejoras.



Figura 3. Aprendizaje-Servicio [1].

2. Objetivos

El objetivo general es dar respuesta a unas necesidades reales próximas, mejorando el presente de un colectivo, acercando los alumnos de la UPV a las personas con

discapacidad intelectual, dándoles la posibilidad de intercambiar información y conocimiento que persigue una mejora en los objetivos pedagógicos al plasmarlos en la realidad, una motivación a los protagonistas hacia los contenidos de ese aprendizaje y una educación integral observando todas las fases de realización de la actividad. En definitiva, se desarrollarán las competencias de los participantes al combinar conocimientos con habilidades, valores y trabajo en grupo para resolver situaciones reales, imprevistos incluidos, incrementando su espíritu cívico y sentimiento de ciudadanía como integrantes responsables en su comunidad.

Y los objetivos específicos serían:

- Promover el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad intelectual, a través las nuevas tecnologías.
- Posibilitar la instalación y mantenimiento de los equipos informáticos en el Centro.
- Realizar acciones formativas a usuarios, profesionales y familias para promocionar la utilización de las TIC en beneficio de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual: facilitar el uso del PC y sus periféricos, realización de copias, manejo de archivos de texto, sonido, imagen y vídeo, navegación segura por internet (páginas de su interés, información sobre música, cine, bricolaje, noticias, deportes, información práctica...).
- Fomentar la participación activa de los integrantes, desde la detección de necesidades al diseño y propuestas de mejora.
- Analizar los resultados para establecer el aprendizaje obtenido e impacto del servicio, con el fin de generar nuevos aprendizajes, mejoras posteriores, mayor calidad y toma de conciencia de la aportación realizada.
- Crear un punto de encuentro entre la UPV (alumnos, profesorado, vicerrectorado...) y el C. O. La Torre (usuarios, profesionales, familias...), con la finalidad de que puedan acceder otros centros ocupacionales en el futuro.

3. Metodología

Para conseguir nuestro objetivo aprovechamos dos recursos de la UPV que facilitaron la incorporación de alumnos de las Escuelas de Ingeniería Informática y de Telecomunicación –de las que somos profesores- a las labores de ApS que pusimos en marcha en el Centro Ocupacional La Torre (Figura 4). Por una parte, los créditos de libre elección –concretamente, dos créditos que solicitó el vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cooperación y Deporte al vicerrectorado de Alumnado para los alumnos de estas escuelas que participasen durante sesenta horas en actividades

solidarias y por otra parte, la financiación de los gastos en que se iba a incurrir (transporte, materiales y difusión del trabajo realizado), que subvencionó el Centro de Cooperación al Desarrollo (CCD) al que solicitamos su ayuda aprovechando el Programa de Educación para el Desarrollo, Sensibilización y Participación Social realizadas por la UPV en base a *“Facilitar el uso de las herramientas TIC a discapacitados psíquicos de un Centro Ocupacional de nuestra provincia de forma que se facilite su integración socio-laboral e incremente su autoestima y reconocimiento de capacidades”*.



Figura 4. Centro Ocupacional La Torre.

El destino de la subvención solicitada al CCD fue para cubrir los siguientes gastos:

- Gastos de material para publicaciones y difusión (fotocopias en color, trípticos, carpetas...).
- Material fungible informático (soportes de almacenamiento externos tales como CD o DVD, papel impresión, cartuchos tinta, licencias SW...).
- Gastos de transporte por desplazamientos al Centro.

- Manutención de alumnos de la UPV.

Para poner en marcha el proyecto se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Formación a los alumnos de la UPV en cuestiones básicas acerca de la discapacidad intelectual, estrategias y herramientas básicas para que puedan realizar su labor por parte de las psicólogas del centro.
2. Gestión del material informático necesario para poner en marcha el proyecto.
3. Instalación, puesta a punto de los equipos informáticos, y actualización y mantenimiento tanto de su hardware como de su software, con la colaboración de alumnos de últimos cursos de la UPV.
4. Investigación, por parte de los alumnos de la UPV, acerca de los programas informáticos existentes de comunicación aumentativa, que ya están en funcionamiento en otros centros.
5. Formación / información a tres profesionales del centro, por parte de los alumnos-tutores de la UPV, en aprendizaje del mantenimiento del material informático. Con la finalidad de dar independencia y continuidad al proyecto.
6. Diseño y planificación del curso a impartir a los usuarios del centro y de las charlas para los profesionales y familiares del centro (Alumnos UPV junto a las psicólogas del centro): contenidos, temporalidad, objetivos individuales, metodología...etc. Se trabaja con grupos de 8 usuarios.
7. Elaboración de materiales didácticos, guías, adaptación de contenidos...
8. Desarrollo del curso de informática básica para los usuarios y charlas formativas para profesionales y familiares.
9. Evaluación del proyecto. Aportación de posibles mejoras, correcciones...etc. Recopilación y divulgación de los materiales elaborados para entidades beneficiarias del mundo de la discapacidad: CERMI, ONCE, FEAPS, ...
10. Los calendarios definitivos, con la duración, programación y contenidos de los talleres para los diferentes grupos se llevarán a cabo en función de las necesidades y recursos disponibles pactados al comienzo de la actividad.

4. Resultados

Todas estas actividades tuvieron un beneficio mutuo. Los usuarios del Centro Ocupacional La Torre, que son los receptores de los conocimientos y actuación de los alumnos de la UPV, no solo han aprendido los contenidos, sino que lo han hecho de la mano de chicos jóvenes, de su edad, con los que se han sentido muy cómodos.

Por su parte, los alumnos de la UPV, en su labor de asesores- instructores han asumido responsabilidades reales relacionadas con sus especialidades y han conocido de cerca el comportamiento, interés, motivación y capacidades de un colectivo que desconocían y que les han sorprendido gratamente.

Por otra parte, las ayudas económicas del Centro de Cooperación al Desarrollo (CCD) sirvieron para sufragar pequeños gastos de los alumnos de la UPV en el desarrollo de sus actividades de soporte al Centro Ocupacional (locomoción, materiales...).

Podemos asegurar que, con la descripción de las actividades realizadas, hemos conseguido las implicaciones necesarias para llevar a cabo la metodología ApS resumida en la figura 5.

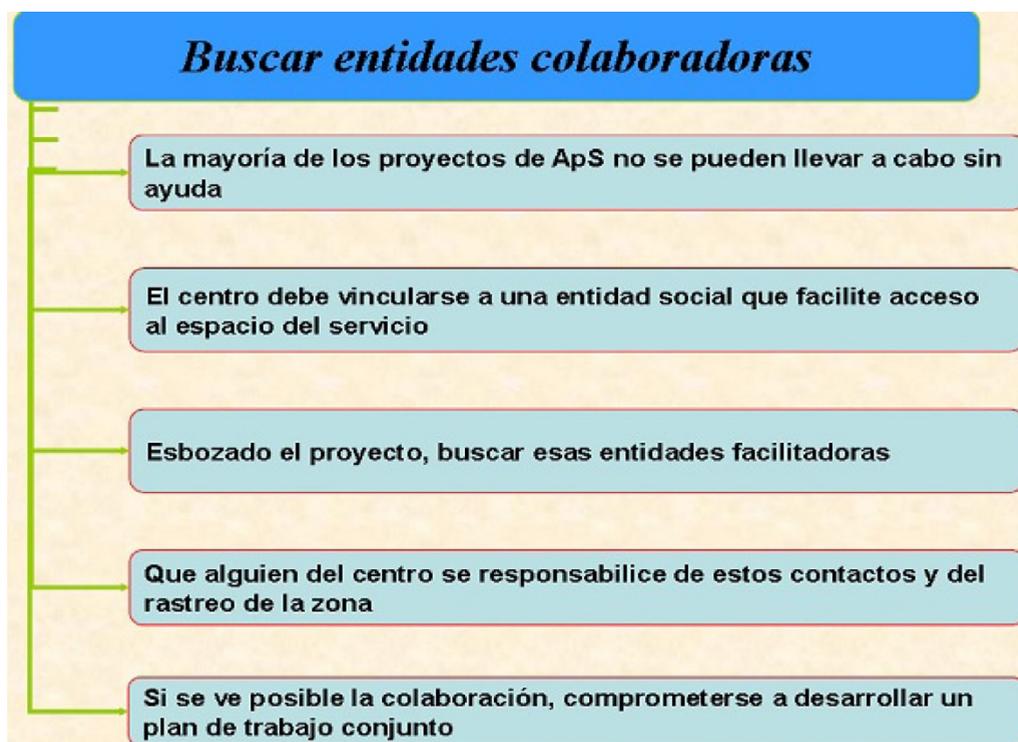


Figura 5. Metodología ApS [1].

Estas acciones dieron lugar a los siguientes resultados:

- Inventario activo del Centro. Dicho estudio se basa en la comprobación de las condiciones de los equipos informáticos para determinar cuáles son las

posibilidades de actualización y mejora acorde de lo que podemos encontrar actualmente en el mercado.

- Formateo de los ordenadores con posibilidades e instalarles *Windows 7* de acuerdo con la decisión de *Microsoft* de no alargar el soporte técnico de *Windows XP* más allá del 8 de abril del 2014, intentando dar una vida útil más longeva a estos ordenadores. Instalación del Sony *SoundForge* para que pueda ser utilizado para el taller de Radio en modo de prueba con la *Behringer PodCast* como tarjeta de Audio USB de salida y entrada.
- Realización de un presupuesto y decisión de comprar dos ordenadores nuevos, uno para administración, y otro para sustituir a PC-Psico1. Adecuación de los programas a los ordenadores y el uso de otros dispositivos (impresora, fotocopiadora, scanner).
- Estudio de las redes inalámbricas y valoración de mejora en la conexión de wifi e instalación del cable para que llegue internet a todo el centro.
- Preparación y docencia de un curso de conocimientos básicos de informática a 8 personas con discapacidad intelectual con una duración de 15 horas durante los meses de mayo y junio. Los contenidos de la formación han sido: Funcionamiento básico de *Google*, *Gmail*, *google maps*, *Youtube*, *Spotify*, *Facebook*, *seriesly*, wikipedia, entorno de *Windows*, *wordpad* y actividad especial de visita al museo de la informática en la UPV.
- Formación, orientación y asesoramiento en el uso de las nuevas tecnologías a todos los profesionales del centro.
- Búsqueda de aplicaciones y búsqueda de dispositivos electrónicos aptos para la integración de las nuevas tecnologías a las personas con discapacidad. Las aplicaciones valoradas han sido; SIGUEME, DILO, ONCE-CIDAT Metro, ABLAH, PICAA, AMPDA, *PLAPHOONS*.



Figura 6. Sesión del curso de informática

Todos los objetivos marcados inicialmente se han alcanzado y cubierto las expectativas aunque hay que tener en cuenta que es necesaria una continuidad en la acción iniciada y tener la posibilidad de futuros desarrollos del proyecto que puedan iniciarse desde el principio del curso.

Se generó un material que incluía un dossier explicativo a los alumnos de la UPV de la aplicación de las nuevas tecnologías aplicadas al mundo de las personas con discapacidad intelectual que, en pro de la continuidad anteriormente planteada, facilitara la integración en el proyecto de los alumnos de la UPV cada año:

- Guion de la acción formativa a las personas con discapacidad intelectual.
- Elaboración de un documento de análisis y acciones de mejora de los medios e infraestructuras tecnológicas del centro ocupacional La Torre.
- Guía básica de aplicaciones y direcciones de interés para trabajar con las personas con discapacidad.

- Soporte técnico para el desarrollo del taller de radio por internet.
- Realización de varias ediciones de talleres de música electrónica para todos los usuarios.
- Asesoramiento en la adquisición de equipos (actualmente ya se cuenta con un portátil y dos *tablets* para cada uno de los nueve talleres laborales del Centro).



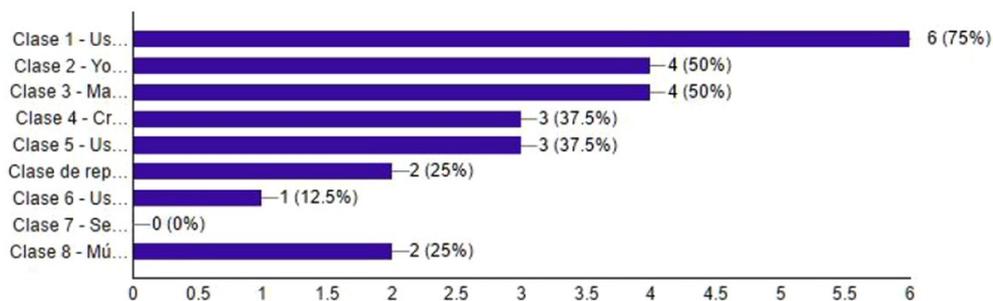
Figura 7. Sesiones iniciales del Taller de Radio

Se alcanzaron todos los objetivos propuestos destacando que, pese a la juventud de los alumnos de la ETSI Informática que han colaborado en este curso, han demostrado una gran sensibilidad, cariño y atención hacia los chicos y una actitud siempre positiva en los apoyos y dudas que se les han planteado.

La propia página web del Centro bien estructurada donde se aglutinan noticias, vídeos, comentarios y enlaces con redes sociales, es ya una realidad.

Los alumnos de la UPV que actuaron como tutores-docentes del curso de Informática realizaron una encuesta diagnóstica a la finalización de las clases encontrando unos resultados favorables en general, sobre todo de las clases iniciales en las que se hacía un uso más básico del ordenador.

¿Qué clase te ha gustado más? (elige 3 como máximo) (8 respuestas)



¿Qué clase te ha gustado menos? (elige 3 como máximo) (8 respuestas)

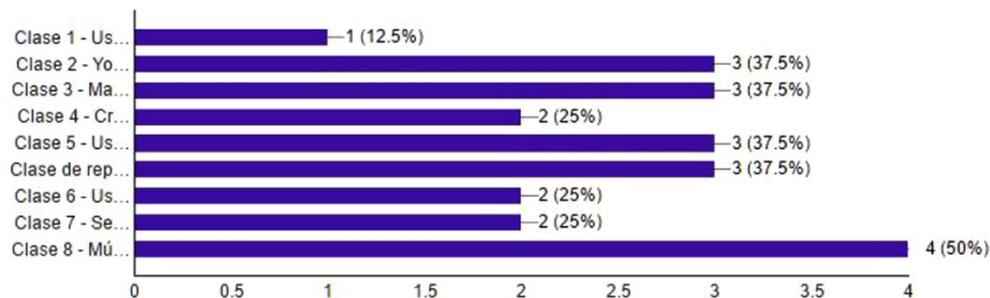


Figura 8. Resultados encuesta usuario

Los alumnos de la UPV que se incorporaron a este servicio se sensibilizaron con las labores de tutoría, formación, consultoría y desarrollo de proyectos, eliminando prejuicios y desarrollando oportunidades y potencialidades que pueden aportar a estos colectivos, conociéndolos mejor. Obtuvieron la satisfacción personal de colaborar en una actividad sin ánimo de lucro, que incrementa su sentimiento de solidaridad hacia los más necesitados, además de tener la posibilidad de conseguir créditos de libre elección y contenidos para desarrollar sus PFC e incluso investigaciones para tesis y tesinas de Máster y/o Doctorado, beneficiando a su vez de forma directa a los usuarios del Centro Ocupacional.

5. Conclusiones

En definitiva, cuando todavía no habíamos oído hablar de la metodología de ApS, de forma un tanto autodidacta, estábamos aplicándola a nuestros objetivos. Conseguíamos un efecto curricular para los alumnos que, con intencionalidad solidaria, a través de los créditos otorgados exigiendo que no fuesen labores exclusivas de voluntariado sino que sirviesen para poner en práctica sus conocimientos e investigasen para adquirir otros nuevos para poder realizar su labor adecuadamente, ya fuese asesorando sobre el funcionamiento de un taller de radio por internet, teniendo que familiarizarse con las funcionalidades del editor de sonido y las fases de un guion, dando cursos de informática o acondicionando la intranet del Centro y asesorando técnicamente para la adquisición de equipamiento.

La formación dada por los profesores de la UPV a monitores y usuarios, es actualizada y soportada por alumnos de la universidad que participan en ese u otros proyectos en modalidad ApS. También debería establecerse un soporte de servicio con cierta regularidad para resolver posibles conflictos e informar de los cambios producidos en estas tecnologías y que incidan en el mantenimiento del proyecto a largo plazo. Esta modalidad de ApS puede verse correspondida por una ayuda que, a su vez, los usuarios del Centro Ocupacional pueden ofrecer a la UPV: su propio ApS. Es decir, si las ventajas del ApS son formativas y dan un servicio, los usuarios de La Torre también están en condiciones de ofrecer su ayuda en actividades, por ejemplo, de voluntariado de la UPV, colaborando en recogida de alimentos, textos, juguetes, etc. en los momentos que la UPV las acomete haciendo “guardia”, colocando, publicitando, etc. junto a los alumnos de la UPV, consiguiendo una nueva motivación y una auténtica inclusión.

Tanto para unos usuarios (los de las formaciones regladas), con riesgo o no de exclusión, como para los usuarios de centros ocupacionales hay una modalidad de enseñanza que facilita el aprendizaje: el aprendizaje funcional.

Tiene un efecto motivador saber que, con ciertos conocimientos, puedes resolver un problema determinado y permite usar lo aprendido para abordar nuevos aprendizajes y establecer conexiones entre ellos.

Es decir, motivar a los alumnos con un aprendizaje práctico, con el que inmediatamente encuentran un sentido. En el caso de necesidades educativas especiales conviene profundizar en la coordinación entre las familias y sus profesores de forma que, compartiendo objetivos, se refuerce en casa lo aprendido en el centro y viceversa, con objetivos de socialización, autonomía y formativos en general.

6. Referencias

- [1] URUÑUELA, P. (2017). “ApS, una metodología para el éxito educativo”. <https://previa.uclm.es/fundacion/forosocial/V/pdf/Presentaciones/Pedro%20M.%20Uru%c3%b1uela%20N%c3%a1jera.pdf> . [Consulta: 15-10-2017].
- [2] LATORRE, C.; LIESA, M. y VÁZQUEZ, S. (2016). “Un proyecto de Vida Independiente como escenario de Aprendizaje Servicio”. En *VII Congreso Nacional y II Internacional de Aprendizaje-Servicio Universitario (APSU 2016)*. Santiago de Compostela, 13-15 de octubre, pp.: 443-449. Disponible en: <http://www.upv.es/entidades/CCD/infoweb/ccd/info/U0734813.pdf>. [Consulta: 12-04-2017].
- [3] SIMONS, L. y CLEARY, V. B. (2006). “The influence of service learning on students personal and social development”. *College Teaching*, 54 (4), pp.: 307-319.
- [4] MENDÍA, R. (2012). “El Aprendizaje-Servicio como una estrategia inclusiva para superar las barreras al aprendizaje y la participación”. *Revista Educación Inclusiva*, 5 (1), pp. 71-82.
- [5] RUBIO, L. (2008). *Guías Zerbikas. Aprendizaje y servicio solidario. Guía de bolsillo*. Bilbao: Fundación Zerbikas. Disponible en: https://issuu.com/pinto45-bulegoa/docs/aprendizaje_y_servicio_solidario_gu_a_de_bolsillo. [Consulta: 02-04-2013].
- [6] ICE (2017). “Curso de Aprendizaje-Servicio”, en el *Instituto de Ciencias de la Educación* de la UPV, en enero. Disponible en: (anuncio) <https://poseidon.cfp.upv.es/cfp-poseidon-informes/servlet/poseidon/cursoPublicidad.pdf?cid=51734&idioma=es>. (contenido): https://www.youtube.com/playlist?list=PLc7x_mPAhjiUE05cLB-pTfL7GRyskEIAs. [Consulta: 12-04-2017].

La gestión de la diversidad en la empresa: *coaching y mentoring*

Wilson David Granada Pulamarin¹, Carmen Miguel Vicente²

¹ *Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad*
Universidad Complutense de Madrid
Edificio de Estudiantes s/n. 28040 Madrid
wilsongr@ucm.es
www.ucm.es/oipd

² *Unidad para la Inclusión y la Diversidad*
Universidad Complutense de Madrid
Edificio de Estudiantes s/n. 28040 Madrid
carmenmiguelvicente@ucm.es
www.ucm.es/unidad-de-diversidad-e-inclusion/

RESUMEN

El cambio que se ha producido en la sociedad ha hecho que evolucione el concepto de discapacidad por el de personas con diversidad funcional, reconociéndose sus plenos derechos como ciudadanos/as. Sin embargo, aún en nuestros días sigue habiendo desigualdades en el empleo, con barreras tanto físicas como sociales. Para conseguir mejorar su inclusión laboral hay que conocer el nuevo contexto empresarial marcado por el cambio y la innovación, en el que cada vez tiene más importancia el factor humano. El objetivo de esta revisión es marcar las vías para su inclusión laboral a partir de la adecuada gestión de la diversidad en la empresa. Los diferentes modelos y perspectivas de la gestión de la diversidad destacan las competencias y la satisfacción en el trabajo como factores importantes para el éxito del proceso. Tiene sentido desde el modelo de competencias, en el que da igual cómo sea la persona si posee las competencias necesarias para llevar a cabo las funciones del puesto. Además, como las competencias se pueden desarrollar y aprender han surgido nuevos métodos de desarrollo y formación del personal como el coaching y el mentoring. Ambos buscan desarrollar el potencial de las personas, tienen fundamentos psicológicos parecidos y tienen efectos positivos en la empresa. Se proponen estas dos metodologías por sus beneficios y su

utilidad por parte de los departamentos de recursos humanos o instituciones para mejorar la incorporación de trabajadores con diversidad funcional, y promover modelos de gestión de la diversidad eficaces en la empresa. En definitiva, lograr la inclusión laboral y eliminar las barreras que presentan las personas con diversidad funcional es un asunto de todos, es un tema de derechos humanos.

Palabras clave: diversidad funcional, gestión, empresa, *coaching*, *mentoring*.

1. Introducción

El trabajo es un fenómeno complejo e importante en la vida de las personas, supone un medio de supervivencia y desarrollo biopsicosocial [1]. Durante mucho tiempo las Personas con Diversidad Funcional –discapacidad- han estado apartadas del mundo laboral, sin poder ejercer esta actividad retributiva debido a que se han enfrentado con múltiples barreras. Por eso, desde la legislación internacional, nacional y autonómica y, sobre todo, desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [2] se ha impulsado la inclusión laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario, así como su inclusión en la sociedad como ciudadanos/as de pleno derecho.

Según el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) elaborado por el INE en 2015 [3] había 1.774.800 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar, lo que supone el 5,9 % de la población española en edad laboral. La desigualdad en el empleo se puede apreciar en su tasa de actividad (33,9 %) más de 40 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad (78,1 %), la tasa de empleo (23,4 %) más de 37 puntos inferior (60,9 %), y la tasa de paro (31 %) casi diez puntos superior (21,9 %). Para poder abordar la inclusión laboral de este colectivo es importante partir desde el nuevo modelo de diversidad que aporta una perspectiva positiva y tiene como eje conceptual la dignidad de las personas. Supone una ampliación del modelo social, al considerar que este sigue teniendo un matiz negativo al centrarse en el término de “capacidad” / “dis-capacidad” [4]. También, introduce el concepto de persona con diversidad funcional que se considera toda persona que necesita de apoyos o herramientas para realizar las actividades de la vida diaria en interacción con el entorno como pueden ser lavarse, vestirse, comer, pasear, ocio, etc. [5]. Este modelo reconoce la diversidad y riqueza que eso proporciona al ser humano y considera la diversidad funcional como otro tipo de la diversidad humana como es la diversidad cultural o la diversidad sexual e identidad de género [6].

Hay que tener en cuenta también el cambio de paradigma que se ha llevado a cabo en las organizaciones y empresas, debido al cambio producido en la sociedad. Estamos en la sociedad del conocimiento y de la información fruto de los grandes

avances técnicos del siglo pasado, lo que ha hecho que la velocidad de generación y producción de conocimientos sea exponencialmente mayor a otras épocas [7]. Este contexto ha hecho que las empresas tengan que modificar la gestión tradicional científica para hacerse más flexibles y ágiles. Cobra importancia el factor humano como ventaja competitiva y el desarrollo de este dentro de la organización. Se entiende que su valor es único y el papel de la gestión de recursos humanos es integrarlos, motivarlos, formarlos y orientarlos al cliente [8].

Con este cambio las diferencias en la empresa también se hicieron más evidentes, así como su importancia para los objetivos de la empresa. Esta diversidad se puede entender como un constructo multidimensional, formada por la diversidad demográfica y de capital humano [9], a partir de lo que se va a analizar dicha gestión. Está presente en múltiples formas en la empresa al igual que está presente en la sociedad, la diversidad funcional sería un tipo más dentro del gran abanico de las posibles diferencias. Es una realidad de la que ninguna organización puede escapar, por lo que debe dar respuesta a esta demanda si quiere seguir siendo competitiva en relación a otras.

2. Metodología

Se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica en bases de datos relacionadas con la diversidad funcional como son Fundación Once, el Servicio de Información sobre Discapacidad, Fundación la Caixa, el Instituto Nacional de Estadística, y se ha consultado las bases de datos de revistas especializadas. También, en las bases de datos de la Universidad Complutense de Madrid y de otras universidades. Los criterios de selección han sido por relevancia con el tema a tratar y que fueran actuales.

3. Gestión de la diversidad en la empresa

No existe una definición homogénea de lo que es la gestión de la diversidad, aunque existen elementos coincidentes entre las definiciones. Para Casanova, 2002, [10] la gestión de la diversidad es una estrategia corporativa para crear un entorno que permita la inclusión de todos sus trabajadores junto con sus diferencias, además, de tener en cuenta su vida personal con la profesional, y así optimizar la eficacia del proceso empresarial

El concepto de gestión de la diversidad surge en la década de los 80 en EE.UU, en el que se adopta una postura proactiva para beneficiarse activamente de la diversidad y científica en la cuantificación económica de los efectos en la organización [11]. En

España la incorporación de la gestión de la diversidad es más tardía, siendo a partir del 2000 cuando en Europa hay un punto de inflexión con publicaciones y estudios específicos sobre el tema. Se pueden encontrar tres tipos de actitudes de las empresas frente a la gestión de la diversidad [12]:

- Los reactivos prefieren equipos de trabajo homogéneos, se sienten amenazados o incómodos en la incorporación de minorías e infravaloran el impacto de la diversidad en la organización.
- Los aceptadores integran la diversidad de forma puntual pero no tienen una estrategia global, como por ejemplo el tener que recurrir a nuevos perfiles de selección a los que normalmente tienen en cuenta.
- Los entusiastas valoran positivamente la gestión de grupos diversos y sus efectos positivos, con una visión estratégica.

Para poder incorporar la gestión de la diversidad hay que tener en cuenta las aproximaciones que han tenido los diferentes autores, los principios y procesos desarrollados para conseguir el máximo beneficio. No solo vale con tener una plantilla diversa, sino que hay que saber gestionarla para conseguir los beneficios que la diversidad puede aportar. Existen seis principios básicos que toda estrategia de gestión de la diversidad debe tener [9]:

1. Concienciación y sensibilización: las organizaciones deben preparar a sus empleados sobre la importancia de las diferencias, así como de sus beneficios potenciales. Se busca reducir la tendencia de los individuos a agruparse entre aquellos que perciben como similares, otorgando valor a la diferencia e identificando intereses compartidos.
2. Liderazgo: es importante que las medidas desarrolladas de la gestión de la diversidad tengan el compromiso y el apoyo de los directos o encargados de los grupos de trabajo, que sea el referente en todo el proceso. Es importante desarrollar las habilidades de los directos a partir de programas de *coaching* para que tengan las herramientas necesarias para afrontar los desafíos.
3. Estructura del grupo: hay que evitar que se creen subgrupos, con una clara definición de las tareas asignadas y con un sistema cooperativo. El grupo debe estructurarse con individuos con características demográficas mixtas (género, edad, diversidad funcional) y atributos relacionados con el puesto de trabajos parecidos (conocimiento, habilidades).
4. Fomento de la interdependencia: las actuaciones deben fomentar el contacto entre sus miembros, tanto la interdependencia de tareas como de objetivos. La primera se produce cuando el trabajo de los miembros depende de materiales o

- información compartida y la segunda, cuando los miembros tienen la percepción de que los logros de los otros favorecen los suyos propios. Ambas interdependencias son necesarias, pero deben producirse en un entorno cooperativo.
5. Énfasis en las competencias de comunicación: es importante que existan procesos abiertos de comunicación, en el que los individuos sean conscientes de existen diferentes formas de comunicación. Debe producirse una comunicación eficaz, con dominio sobre sus elementos, para transmitir el mensaje que se desea sin que sea contradictorio o ambiguo.
 6. La gestión de la diversidad como un sistema de aprendizaje: no existe una forma de gestionar la diversidad infalible para cualquier situación, ya que la interacción de las diferencias de los grupos con las características de la empresa pueden tener efectos diferentes. Debe haber mecanismos para evaluarse continuamente, poder analizarse y transformarse para adaptarse a los cambios.

En Europa existen dos escuelas importantes en gestión de la diversidad, cada una de ellas ha desarrollado su forma de llevarla a cabo. Por una parte, el *International Institute for Management Development* (IMD), con el modelo *MBI: Mapping – Bridging - Integrating* elaborado por Joseph DiStefano y Martha Maznevski, 2003 [13]. La primera fase, mapear, consiste en identificar y comprender las diferencias relevantes que afectan al rendimiento de los equipos como puede ser el género, la edad o la diversidad funcional. La segunda fase, crear puentes, hace relación a la comunicación efectiva entre las personas teniendo en cuenta sus diferencias, su forma particular de expresarse y entender el mundo. En la tercera fase, integrar, se basa en sacar el potencial de la relación entre dichas diferencias fomentando la participación. Para estos autores la mejor forma de mejorar el rendimiento es mezclar diversidad y homogeneidad en los grupos de trabajo, beneficiándose de ambos efectos [12].

Por otra parte, el *Centre for International Business Studies* desarrolla el modelo de las tres “R”: Reconocimiento, Respeto y Reconciliación, por Trompenaars y Woolliams, 2003,[14] que parten desde una visión antropológica. El reconocimiento se refiere a identificar las posibles diferencias y ser conscientes que eso produce una forma divergente de entender el mundo. El respeto es básico para evitar los conflictos, en el que se acepta que los otros pueden dar una interpretación diferente a la nuestra y ser válidos. La reconciliación consiste en ayudar a que estas interpretaciones del mundo de cada persona no sean un obstáculo para el trabajo, sino un beneficio para la organización.

Es interesante la forma de entender la gestión de la diversidad por parte de Chinchilla y Cruz, 2016, [15] que integran el conocimiento anterior y tienen como principio fundamental la dignidad intrínseca de la persona. Entienden como objetivo

último de la gestión la unidad de la organización, con el compromiso de todos sus trabajadores. Remarcan que la gestión debe realizarse sobre lo gestionable y no sobre variables demográficas difíciles de modificar, lo que se puede gestionar son los motivos para actuar, las competencias profesionales y las competencias de liderazgo. En cuanto a los motivos para actuar de los empleados pueden ser extrínsecos, intrínsecos o trascendentes. La gestión debe basarse en empleados con motivación trascendente, en el que se tiene en cuenta el efecto que se tiene en los demás y busca satisfacer sus necesidades o problemas, sobre todo, por parte de los directivos [16,17].

Por otra parte, las competencias de liderazgo se hacen importantes para los directivos y supervisores para poder implantar las medidas necesarias. Se diferencian tres tipos de liderazgo: el estratégico, social, y personal. El estratégico busca mejorar la eficacia y beneficios de la empresa, y necesita de competencias de negocio. El liderazgo social es el que se necesita para relacionarse con los empleados para motivarlos o crear confianza, y utiliza las competencias interpersonales. El personal es el necesario para afrontar los desafíos y convertirse en modelo para los demás, y se utilizan las competencias intrapersonales.

Para conseguir la unidad de la organización mediante la gestión de la diversidad es necesario que existan las competencias tanto de negocios como interpersonales e intrapersonales, aunque estas dos últimas son más importantes. Dentro de las competencias interpersonales que afectan a las relaciones existentes en la organización son básicas la comunicación, la gestión de conflictos, el *coaching* y el trabajo en equipo. Por otra parte, las competencias intrapersonales de autoliderazgo se dividen en internas como la mejora personal y autogobierno, y externas como la proactividad y gestión personal [15].

Otros autores como de Anca y Vázquez [18] también entienden tres niveles de profundidad en la gestión de la diversidad: la sociedad, la organización y el individuo. Cada nivel tiene unos objetivos, políticas e instrumentos de actuación, pero con un objetivo común el crear una organización capaz de afrontar el nuevo entorno empresarial lleno de diversidad.

El primer nivel y más externo es la sociedad, tiene como objetivo compatibilizar los intereses de la empresa con las demandas de la sociedad. Busca respetar los derechos humanos, así como una mayor transparencia en sus actuaciones. Algunas medidas dentro de este nivel son el desarrollo de informes de sostenibilidad a nivel social y medio ambiental, y cumplir con índices de sostenibilidad donde se contempla el respeto a la diversidad. En España uno de los sellos que certifica a las empresas comprometidas con la diversidad funciona es el Sello Bequal.

El segundo nivel, en la organización, busca crear un entorno flexible adaptado a las demandas de los trabajadores como en el caso de las personas con diversidad funcional que necesitan de un entorno adecuado para expresar su máximo potencial.

Se debe conseguir una cultura organizativa integrada con equilibrio entre la diversidad y la unidad. Actuar como un ser único formado por múltiples personas con sus particularidades. Para ello, se necesita de una evaluación del ambiente de trabajo y de las necesidades de los empleados para reconocer las actuaciones que se deben llevar a cabo, así como su evaluación. Implantar políticas de recursos humanos atendiendo a la diversidad y a la igualdad de oportunidades. Algunas medidas que se pueden implantar son programas de *coaching* y *mentoring* para guiar a los empleados en sus posibilidades en la empresa. También, debe existir una estructura de gestión de la diversidad, ya sea con comités de diversidad o con un cargo de diversidad dependiente de la Dirección General que vele por la correcta implantación de los programas en todas las áreas de la empresa.

El tercer nivel y más interno es el individuo, en el que se tiene como objetivo facilitar el desarrollo personal de los empleados. Este desarrollo debe ser voluntario, no puede ser impuesto por la empresa. Conseguir la autorrealización beneficia al crecimiento de la empresa, crea empleados motivados, empáticos, con autoestima, generoso y respetuoso. Se consigue mediante políticas de desarrollo personal, de habilidades y competencias. Para las personas con diversidad funcional puede ser muy beneficioso planes de este tipo por las dificultades que han tenido en sus trayectorias personales y laborales, para poder potenciar sus fortalezas y empoderarlos.

3. Actuaciones en la empresa

A partir del modelo de competencias se proponen dos métodos para el desarrollo del personal que son el *coaching* y el *mentoring*. Este modelo defiende que todos contamos con recursos que hemos adquirido en nuestra trayectoria personal y laboral, y se expresan en nuestras conductas. Estas características no distinguen si la persona tiene o no diversidad funcional, y con la debida formación se pueden mejorar o adquirir. El *coaching* y el *mentoring* surgen en Estados Unidos en los años 70, mientras que en España es más tardía. Su éxito de implantación depende del grado de transparencia en el que se haga el proceso (comunicación de los objetivos y resultados), el apoyo de la dirección, y el compromiso del personal que interviene [19].

3.1. Coaching

El coaching permite a las personas alcanzar sus metas personales, mejorar el desempeño, el conocimiento de sí mismos y la calidad de vida. Produce aprendizajes que

modifican el comportamiento, en el que las personas se dan cuenta de sus verdaderos recursos y dejan sus viejos paradigmas atrás [20]. Está formado por el *coach*, quien guía y planifica el proceso de crecimiento de un individuo (*coachee*) o un conjunto reducido de individuos (grupo de *coachees*). En este proceso destaca la relación personal entre sus miembros, la interacción directa y el aprendizaje mediante la práctica (*learningbydoing*). El *coach* debe ser consciente de que el conocimiento se encuentra en el *coachee*, y debe proporcionarle nuevas estrategias para “aprender a aprender”. Al implantarse se debe adaptar a las necesidades y características de la empresa, puede desarrollarse mediante programas internos con personal cualificado de la organización o programas externos por otras empresas o profesionales [21,22].

El *coachee* participa en el proceso de *coaching* de forma voluntaria y acepta la relación que se establece con el *coach*. Debe ser consciente que no es una mera formación teórica, sino que se le exige que trabaje de forma activa, se involucre y que esté comprometido en el proceso. Debe tener voluntad de cambio para modificar su forma de pensar, de sentir, de actuar y de relacionarse, por otras más acordes con los objetivos propuestos [23].

El *coaching* se puede emplear en diferentes ámbitos de la vida, con el que se distinguen distintos tipos. Existen tres grandes tipos [24] como el *coaching* personal, empresarial y ejecutivo. El *coaching* personal está relacionado con el proyecto vital de las personas en el que se ponen en juego sus valores, visiones, objetivos y acciones para tener una vida más satisfactoria. Algunos ejemplos de este tipo de *coaching* son de jubilación, de bienestar o transición migratoria. Por su parte, el *coaching* empresarial se aplica a individuos y equipos ejecutivos tanto de grandes empresas como de pequeñas y medianas empresas (PYMES) para mejorar sus competencias y maximizar su talento; así como producir beneficios en las personas, en los grupos y en la empresa. Algunas de las áreas más demandadas en este tipo de *coaching* son la gestión del tiempo, conciliación entre vida profesional y ámbito privado o la gestión de conflictos. El *coaching* ejecutivo se da con individuos o grupos de grandes corporaciones, para mejorar aspectos de su vida laboral que luego también repercuten en la personal. Se desarrolla el liderazgo, las habilidades interpersonales y de comunicación o el desarrollo de la capacidad estratégica y de planificación. Se pueden crear también grupos de máximo rendimiento y convertir a los directivos en *coachs*.

Para las empresas resulta importante saber la eficacia de las técnicas que ponen en práctica, por eso hay que saber los efectos que tiene el *coaching* para la empresa cuando se realiza de forma correcta. Para las PYMES resulta positivo por su adaptabilidad y flexibilidad a las características de la empresa. En un estudio llevado a cabo por Salazar, Pozo y Vilchez [21] en 40 empresas del sector servicios, con un tamaño medio de participantes de 6,38 empleados, 20 de ellas recibió asesoramiento con *coaching* antes de terminar la consultoría; las otras 20 terminaban con el informe

formado por el diagnóstico y las propuestas de mejora. El diagnóstico se realizó sobre las áreas de la empresa como las instalaciones, marketing, recursos humanos o nuevas tecnologías, y los factores que favorecerían o no a la empresa. Con esta información se proponían una serie de medidas de mejora, la diferencia entre unas empresas y otras estaba en el asesoramiento de los ejecutivos por parte de los *coachs*. Se centraron en hacerles ver la necesidad de cambiar los comportamientos obsoletos, el componente emocional para hacer modificaciones en las actitudes y conducta, y la motivación en el proceso. Se encontró que en las empresas en las que se había implantado el *coaching* había una mejor comprensión de las medidas de mejora, y con esto también en la aplicación. La satisfacción de los grupos de los directivos también fue mejor en las empresas asesoradas por *coachs*. Se puede apreciar los efectos positivos del *coaching* tanto para la empresa como para los empleados, y se puede utilizar para la implantación de la gestión de la diversidad como proceso de mejora para la empresa al igual que otras medidas.

3.2. *Mentoring*

El *mentoring* es un proceso de guía y de apoyo continuo entre el mentor y el pupilo, *mentee* o telémaco, con el fin de conseguir su desarrollo a largo plazo tanto en su carrera profesional como personal [25, 26]. Permite mantener una ventaja competitiva sostenible, en el que se transmite a los empleados la estrategia de la compañía y la comprensión de su misión y valores [27]. La relación que se establece entre el mentor y el telémaco es fundamental, con beneficios para ambas partes, y con un trato individualizado que permite adaptarse a las necesidades del pupilo. El mentor debe ser una persona de la empresa con experiencia y en una buena posición profesional, con interés personal por el desarrollo y el aprendizaje. Por su parte, el pupilo, suele ser seleccionado por el departamento de recursos humanos por su potencial de desarrollo o ser empleados que acaban de ingresar a la empresa en su proceso de adaptación [28].

Se consiguen múltiples beneficios tanto para la empresa, los mentores y los telémacos. La empresa consigue mejorar el desarrollo de sus empleados, su motivación y compromiso con ella, reducir las tasas de movilidad laboral, empleados más adaptables y capaces de afrontar desafíos; con lo que se mejora la productividad. De la misma forma, ayuda en el proceso de adaptación y socialización de los empleados como en el caso de los empleados extranjeros o con diversidad funcional, así como en la promoción de mujeres a puestos directivos. También, ayuda en el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades cuando en la empresa se producen cambios culturales o tecnológicos.

Por otra parte, los mentores pueden conseguir promociones aceleradas en la empresa, mejorar su reputación frente a sus compañeros y superiores, además, de satisfacción personal al formar parte del éxito de su pupilo. Existe también un *mentoring* reverso, por el cual los pupilos proporcionan a los mentores puntos de vista diferentes, conocimientos y competencias.

Los pupilos se benefician por el desarrollo de su carrera profesional, con el consiguiente aumento de sus ingresos. Permite comprender cómo funciona la organización y su cultura, con lo que le resulta más fácil incorporarse a ella y socializar con sus compañeros. Los pupilos se encuentran más satisfechos con el trabajo, y se mejora su desarrollo personal con competencias como el liderazgo o resolución de conflictos.

En el proceso hay varios factores que influyen en su efectividad como son la duración, el tipo (formal e informal) y la composición demográfica de la relación. En cuanto a su duración debe ser en un periodo largo, no menor de un año para conseguir el desarrollo del pupilo. El tipo de relación que se establece puede ser formal diseñada por la empresa o informal que surge de forma espontánea, ésta última suele durar más y tener un mayor desarrollo profesional. Sin embargo, se obtienen beneficios de la relación formal al tener los objetivos más claros, integrarse en el plan de carrera del profesional y estar alineada con la estrategia de la organización. Por último, en relación a la composición demográfica (raza, sexo) es preferible que el mentor y el telémaco sean homogéneos, con similares niveles laborales, afinidades, inquietudes y preferencias; además, de tener que sentirse el telémaco identificado con el mentor para el correcto desarrollo [29,30]

En el estudio de Núñez-Cacho y Torraleja, 2012, [28] se busca clarificar mejor los efectos del *mentoring* en 603 empresas españolas de diferentes sectores productivos y con una media de empleados de 174. El 79 % de los casos de *mentoring* fueron de tipo formal y el otro 21 % informal, con mentores internos en el 69 % y externos en el 31 %. Se observó una relación causal directa entre el *mentoring* y el rendimiento de los trabajadores, en este caso de tipo formal mayoritariamente. También, la misma relación con el crecimiento de la empresa, lo que hace que los beneficios individuales repercutan en la mejora de la empresa y se convierte en una ventaja competitiva. Sin embargo, no se pudo comprobar ninguna relación con la rentabilidad, para lo que proponen alguna variable mediadora.

4. Conclusiones

Para mejorar la inclusión de las personas con diversidad funcional en la empresa es importante emplear el modelo de diversidad que responde a los cambios que se están produciendo en la sociedad, en la que se reivindica el respeto a la diversidad y

la riqueza esto proporciona. Se ha conseguido avanzar mucho en estos años, pero la desigualdad en el empleo aún sigue vigente.

A la vez el mundo empresarial también ha cambiado y necesita adaptarse a los continuos cambios y desafíos. La diversidad cada vez está más presente y es una realidad que no se puede negar, se presenta en forma de diversidad demográfica y de capital humano. Para que la presencia de la diversidad en la empresa sea beneficiosa hay que saber gestionarla, por eso incorporarla no es cuestión de solidaridad sino es una necesidad para seguir siendo competitiva. Si se consigue se crean organizaciones inteligentes, innovadoras y creativas capaces de hacer frente a los desafíos actuales.

Esto se consigue con una buena gestión de la diversidad que crea un entorno inclusivo para que cada empleado pueda desarrollarse y dar lo mejor de sí mismo. Aunque no sea específico para las personas con diversidad funcional sí que marca las vías para poder incluir tanto este colectivo como otros en riesgo de exclusión. Es un modelo global que trata las diferencias para mejorar la productividad de la empresa. En este proceso destaca el factor humano y el modelo de competencias, en el que da igual cómo sea la persona si posee las competencias necesarias para desarrollar las funciones del puesto. Además, como las competencias se pueden desarrollar y aprender han surgido nuevos métodos de desarrollo y formación del personal como el *coaching* y el *mentoring*. Ambos buscan desarrollar el potencial de las personas, tienen fundamentos psicológicos parecidos y tienen efectos positivos en la empresa. Sin embargo, el *coaching* a diferencia del *mentoring* puede hacerse de forma individual o grupal, es siempre formal y el tiempo es más corto.

En definitiva, lograr la inclusión laboral y eliminar las barreras que presentan las personas con diversidad funcional es un asunto de todos, es un tema de derechos humanos recogido en la Convención Internacional de los derechos de las personas con diversidad. Para eso hay que seguir promoviendo modelos de gestión de la diversidad eficaces en la empresa, en los que la psicología puede hacer grandes aportaciones. También realizar investigaciones para sostener las medidas planteadas con resultados sólidos y sea más fácil incorporarlo en las organizaciones.

5. Referencias

- [1] Quintanilla, I. *Psicología social del trabajo*. Madrid, España. Ediciones Pirámide, 2013. ISBN 9788436830231.
- [2] Organización de las Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Asamblea General, Resolución, 13 de diciembre 2006.

- [3] Instituto Nacional de Estadística. *El Empleo de las Personas con Discapacidad*, 2016. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>
- [4] Palacios, A., y Romañach, J. *El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. España. Ediciones Diversitas, 2006. ISBN 9788496474406.
- [5] Vidal García, J. *Derechos humanos de las personas con diversidad funcional*. TRIM: revista de investigación multidisciplinar, 2015, 8, 27-46. ISSN2173-8947.
- [6] Ferreira, M. A. *De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico/From Handicap to Functional Diversity: a New Theoretical-Methodological Framework*. Política y Sociedad, 2010, 47, 1. ISSN1130-8001.
- [7] Mateo, J. L. *Sociedad del conocimiento*. Arbor, 2006, 182, 718,145-151. ISSN 1988-303X.
- [8] Carranza, J. L. *La creación de un nuevo paradigma en RRHH*. En Jiménez A., Pimentel M., y M. Echeverría (Ed.), *España 2010: Mercado Laboral. Proyecciones e implicaciones empresariales* (pp. 185-189). Madrid, España. Ediciones Días Santos, 2002. ISBN 9788479785321.
- [9] Gardey, G. S. *La diversidad en los grupos de trabajo: efectos potenciales y posibilidades de gestión*. Universidad de Cádiz, 2007. Recuperado <http://www.iegd.org/spanish800/adjuntos/gestiondiversidadunivcadiz.pdf>
- [10] Casanova, M. *Gestión de la diversidad*. En Jiménez A., Pimentel M., y Echeverría M. (Ed.), *España 2010: Mercado Laboral. Proyecciones e implicaciones empresariales* (pp. 185-189). Madrid, España. Ediciones Días Santos, 2002. ISBN: 9788479785321.
- [11] Castillo, M., y Suso, A. *La gestión de la diversidad: por una estrategia de gestión de la edad y de la discapacidad en las empresas*, 2012. Recuperado de http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Libro_Diversidad_Accesible_2.pdf
- [12] Alonso, A., y Martínez, G. *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Colección EOI. Madrid, España. Escuela de Organización Industrial Escuela de Negocios, 2009. ISBN: 9788493654726.
- [13] DiStefano, J. y Maznevski, M. *Developing Global Managers: Integrating Theory, Behavior, Data and Performance*. En: *Advances in Global Leadership*. Emerald Group Publishing Limited, 2003, 3, 341-371. ISBN: 978-0-76230-866-8.
- [14] Trompenaars, F., y Woolliams P. *A new framework for managing change across cultures*. Journal of Change Management, 2003, 3, 4, 361-375.
- [15] Chinchilla, N. I., y Cruz, H. I. *Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque*. Revista Empresa y Humanismo, 2016, 14,1, 47-79. ISSN 1139-7608.

- [16] López, J. A. *Fundamentos de la dirección de empresas*, Madrid. Ediciones Rialp, 1996. ISBN: 9788432130120.
- [17] Chinchilla, N., y Moragas, M. *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*, Barcelona, España. Ariel, 2007. ISBN9788434488199.
- [18] Anca, C., y Vázquez A. V. *La gestión de la diversidad en la organización global*. Madrid, España. Pearson Educación, S. A, 2005. ISBN 9788420546155.
- [19] Berganza, A., Escribano, M., y García, H. *Coaching y mentoring como metodología de desarrollo en las organizaciones*. Capital humano, 2004,17, 174, 27-34. ISSN 1130-8117.
- [20] Correa, J. L. (2013). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista EAN, 2013, 63, 127-144. ISSN 0120-8160.
- [21] Salazar, M. D., Pozo, E. C., y Vílchez, V. F. *Efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas*. Universia Business Review, 2011, 3,31. ISSN: 1698-5117.
- [22] De la Corte, J. *La figura del “Coaching” en el ámbito laboral*. Derecho y conocimiento, 2002, 2, 269-284. ISSN 1578-8202.
- [23] Zeus, P. y Skiffington, S. *Guía completa de coaching en el trabajo*. Madrid. McGraw-Hill, 2002. ISBN 844813396X.
- [24] Colomo-Palacios, R., y Casado-Lumbreras, C. *Mentoring & coaching: Itperspective*. Journal of Technology Management & Innovation, 2006, 1, 3, 131-139. ISSN: 0718-2724.
- [25] Friday, E., Friday, S. S., y Green, A. L. *A reconceptualization of mentoring and sponsoring*, Management Decision, 2004, 42, 5, 628-644. ISSN 0025-1747.
- [26] Núñez- Cacho, P. *Los efectos de la formación y el desarrollo de los recursos humanos en las empresas familiares españolas*. Tesis Doctoral. Universidad de Jaén, 2010.
- [27] Pérez, S., Montes, J. M., Vázquez, C. *Human resource management as a determining factor in organizational learning*. Management Learning, 2006, 37, Issue 2, 215-239. ISSN 1477-7282.
- [28] Núñez-Cacho, P., y Torraleja, Ángel, F. *El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: el caso español*. Intangible Capital, 2012, 8, 1, 61-91. ISSN: 2014-3214.
- [29] Nielson, T. R., y Eisenbach, R. J. *Not all relationships are created equal: Critical factors of high-quality mentoring relationships*. The International Journal of Mentoring and Coaching, 2003, 1, 1, 53-65.
- [30] Inzer, L. D., y Crawford, C. B. *A review of formal and informal mentoring: processes, problems, and design*. Journal of Leadership Education, 2005, 4, 1,31-50. ISSN EISSN-1552-9045.

Mujeres y cáncer. Mil vidas en un pañuelo

Montserrat Chesa Carda

Universitat Jaume I de Castelló
Correo electrónico: al009436@uji.es

RESUMEN

Mujeres y cáncer: Mil vidas en un pañuelo, es un proyecto multidisciplinar, que pretende resisar la imagen del cáncer de mama, sus repercusiones sociales, su dimensión multicultural y de género, comparando dos culturas, la africana y la occidental, así como su dimensión comunicativa y de emprendeduría empresarial, a través de los pañuelos y sus usos. Este proyecto se enmarca en la línea de comunicaciones 2: Emprendimiento, mentorización y formación, ya que refleja tanto el emprendimiento social, al analizar el impacto social del cáncer de mama, como los proyectos llevados a cabo emprendedoras con una discapacidad causada por esta grave enfermedad. Esta idea nace cuando estoy pasando mi segundo cáncer de mama. Utilizo un pañuelo para cubrir mi cabeza cuando se cae el pelo por el tratamiento. Una simple pieza de tela que encierra multitud de significados. El proyecto Mil vidas en un pañuelo, es un proyecto a largo plazo, en el cual, a través de distintas especialidades, se afronta la visión del cáncer de mama, su enfoque psicológico y cómo afecta al mundo de las mujeres, aportando una perspectiva de género. También analiza la utilización de las redes sociales como medio de comunicación y ayuda entre mujeres que pasan o han pasado por el cáncer. Se analiza, asimismo, cómo, tras el paso por la enfermedad, se materializan proyectos de emprendeduría y discapacidad, marcados por su carácter de servicio social. El objetivo del proyecto es servir de observatorio para la búsqueda de otra sensibilización del cáncer de mama y el análisis de la visión de la enfermedad a través de unas Jornadas Universitarias, la creación de una asociación y la sensibilización empresarial para proyectos de emprendeduría que lleven a cabo mujeres que han pasado por un cáncer de mama.

Palabras clave: mujer, cáncer de mama, empoderamiento, perspectiva de género.

1. Introducción

Mujeres y cáncer: Mil vidas en un pañuelo, es un proyecto multidisciplinar que pretende revisar la imagen del cáncer de mama en la sociedad, introduciendo la perspectiva de género en su análisis, así como su dimensión multicultural de las mujeres y su enfermedad. A través de los pañuelos, se ponen en contacto dos culturas, la africana y la occidental con el fin de acercar dos realidades diferentes en torno a los usos de esta prenda. También analiza la dimensión comunicativa entre mujeres y de emprendeduría empresarial, con el apoyo a los proyectos de mujeres que han pasado por el cáncer y la promoción del asociacionismo activo.

2. El pañuelo y el cáncer

Esta idea nace cuando estoy pasando mi segundo cáncer de mama. Utilizo un pañuelo para cubrir mi cabeza cuando se cae el pelo por el tratamiento. Una simple pieza de tela que encierra multitud de significados: *Mil vidas en un pañuelo*. En nuestra sociedad, el uso del pañuelo ha ido evolucionando. Desde el punto de vista religioso, la tradición judeo-cristiana, asimilaba su uso tanto a la pureza y a la castidad (algo que todavía pervive en el velo nupcial y el de las monjas) como al decoro (mantillas para acudir a los oficios religiosos). Costumbres que, en cualquier caso, ocultaban el cabello.

El efecto secundario más llamativo, a nivel externo, de los tratamientos de quimioterapia para superar el cáncer de mama, es la caída del cabello. Durante décadas se asoció cáncer con muerte, por lo que el estigma de la enfermedad llevaba a ocultar los síntomas bajo una peluca. A ello le sumábamos, el estereotipo social y estético en el cual, ninguna mujer se mostraba calva.

El pañuelo es utilizado cada vez más por las mujeres que pasan por un cáncer. Se ha convertido en un símbolo de empoderamiento no solo como pacientes sino también como mujeres. Este empoderamiento aparece cuando se tiene los conocimientos, habilidades y conciencias para identificar y alcanzar unos objetivos, en este caso, la mujer que atraviesa por una enfermedad como el cáncer de mama. El hecho de reconocer socialmente una enfermedad llevando un pañuelo se convierte en un símbolo de control y poder, así como una declaración pública frente a la enfermedad.

3. Cáncer de mama y sociedad

La palabra cáncer proviene del griego *Karkinos* y del latín *cáncer*, que significa «cangrejo». Su significado viene dado por la aparición de las venas inflamadas cuando el tumor se manifiesta exteriormente y que asemejan a las patas de un cangrejo.

3.1. *Visibilización del cáncer de mama*

Tradicionalmente el cáncer en general, se asimila a un proceso largo, doloroso, sujeto a un duro tratamiento y a graves efectos secundarios. En las últimas décadas se han desarrollado campañas de prevención del cáncer de mama en todo el mundo, las cuales han contribuido a la visibilización de la enfermedad. La información que reclaman las pacientes es máxima y el papel de Internet es fundamental, ya que las búsquedas relacionadas con el tema se disparan cada día. Las mujeres tienen así el control y gestión de su enfermedad como mecanismo de empoderamiento, aunque no siempre la información que se encuentra es la adecuada.

Es por ello que, desde este proyecto, se reclama una información sanitaria adecuada en Internet para que la búsqueda sobre el cáncer de mama que realizan las mujeres sea fiable y real, lo que contribuirá a su tranquilidad emocional y a su respuesta frente a la misma.

3.2. *Excesivo triunfalismo*

La visibilidad en la sociedad del cáncer de mama, ha llevado, por el contrario, a minimizar de algún modo la enfermedad, restándole gravedad frente a otro tipo de cánceres. Frente a este excesivo «triunfalismo» en los que la sociedad occidental ha colocado a las mujeres con cáncer parece que no tengan cabida los sentimientos negativos, como desesperación, ansiedad y miedo, las consecuencias físicas de las cirugías, las mutilaciones, la dureza de los tratamientos en el cuerpo de la mujer y en sus vidas.

Este «lenguaje de la supervivencia» en el que se ha instalado la sociedad frente al cáncer de mama, excluye a las mujeres que no pueden superar la enfermedad y mueren, algo que sigue pasando en muchos casos todavía. También deja fuera al 20 % de mujeres con cáncer que sufren metástasis, reduciendo su esperanza de vida pese a la cada vez mayor cronificación de la enfermedad. Este es otro de los aspectos que

pretendemos hacer visible la descontextualización que se produce en ocasiones del cáncer de mama, así como un tratamiento adecuado de la imagen social del mismo.

3.3. Mujer enferma versus mujer guerrera

Otro de los elementos a considerar y revisar es la imagen de la mujer enferma de cáncer de mama como una «guerrera», como una persona que va a una batalla y sale victoriosa. No tiene en cuenta que, al establecer el cuerpo de las mujeres como un campo de batalla, esta metáfora acaba convirtiéndose en una alienación de su persona al buscar en el combate heroico y la victoria, el objetivo final. No se tiene en cuenta que, al igual que en las guerras, se sufre dolor, mutilaciones y muerte. Solo se considera la victoria, de la que se sale como una persona mejorada.

Esta imagen vuelve a dejar fuera a las mujeres que no superan la enfermedad o la cronican. Una metáfora militar que da una visión hegemónica y patriarcal de la enfermedad en una sociedad tradicional que no asume la enfermedad como algo consustancial al ser humano. Del mismo modo, la imagen de crecimiento personal, de una persona mejorada tras la enfermedad acaba por asimilar derrota con morir y victoria con sobrevivir. Es un lastre más en la representación social de la enfermedad a considerar y modificar.

3.4. Agresividad de las campañas del lazo rosa

En el caso de las mujeres la invisibilidad del cáncer de mama hasta las últimas décadas y la falta de control de su enfermedad, ha perpetuado unos estereotipos femeninos en los cuales la amputación de uno o de los dos pechos, suponía la pérdida de la feminidad de las pacientes. Las campañas del lazo rosa han perpetuado en la presión sobre el cuerpo de las mujeres, en su afán paternalista de guiar a las mujeres para que vigilen su salud. La imagen más recurrente en las campañas preventivas insiste en salvar los pechos más que la vida y oculta siempre las consecuencias del cáncer de mama, envueltas en el omnipresente color rosa. No han tenido en cuenta la verdadera imagen del cáncer de mama.

En la actualidad muchas pacientes no están de acuerdo con esa visión edulcorada del cáncer de mama, como se puede ver en numerosos blogs como <http://nosoloun-lazorosa.es/>. También se percibe entre las mujeres mastectomizadas, un movimiento que reclama la belleza de los cuerpos alternativos, su derecho a no reconstruirse y a mostrar de forma natural sus cicatrices.

3.5. *Pinkwashing*

El término *pinkwashing* se emplea para definir las campañas llevadas a cabo por empresas que desean mostrarse solidarias con la enfermedad del cáncer de mama, con el fin de crear una imagen de empatía con el fin de colocar un producto y aumentar sus ventas bajo el color «rosa». Ante esto aparece en EEUU en 2002, la campaña *Think before you pink* ante el gran incremento de productos y promociones de venta bajo el denominado «lazo rosa». Esta campaña denunciaba a las compañías por la poca claridad de los fondos destinados en campañas del cáncer de mama que aparecían en sus promociones. En España, se ha iniciado un movimiento similar en 2017 bajo el hashtag #noalpinkwashing.

Este marketing ha acabado por presentar al cáncer de mama bajo un prisma excesivamente mercantilista y reduciendo a las mujeres a objetos de consumo, en objetos equívocos que no siempre ayudan a las pacientes con cáncer de mama.

4. Solidaridad y apoyo entre las afectadas: las redes sociales

Internet es, en estas primeras décadas del siglo XXI, uno de los instrumentos más utilizados por los enfermos para saber más de su enfermedad y para conectar con otros pacientes. En el caso de las mujeres con cáncer de mama, son muchos los blogs y los grupos en redes sociales relacionados con el tema.

A través de las redes sociales las mujeres con cáncer de mama han encontrado un marco en el que compartir experiencias, anhelos y dudas. Intercambiando información adecuada, más allá de la búsqueda indiscriminada de información en Internet, y expresando sus emociones entre iguales, se favorece la reorganización emocional.

En la red social Facebook podemos encontrar páginas como «Cáncer de mama: no estás sola, sí se puede», creado por Tati Venturini, superviviente de esta enfermedad y que se define como:

Grupo de apoyo para mujeres con cáncer de mama, recién diagnosticadas, en remisión completa, en tratamiento... y para sus familiares del género femenino (por respeto a la sensibilidad, intimidad e integridad de las mujeres de este grupo, sus testimonios y sus fotografías personales).

Este grupo pertenece a España y cuenta con casi 700 miembros. En sus conversaciones, las mujeres intercambian de forma privada, todo tipo de información estableciendo vínculos de amistad y resiliencia.

En Instagram también aparecen multitud de usuarias cuyo nexo de unión es el cáncer de mama y que ofrecen redes de comunicación, canales de expresión y de soporte mutuo. Destacamos en caso de Cristina que con su cuenta *Mamá se va a la guerra*, cuenta con casi 29.000 seguidores.

Los blogs, también son un mecanismo importante de comunicación e intercambio. Son muchas las mujeres que conectan a través de Internet, para compartir vivencias y experiencias. Un ejemplo de entre muchos es el blog de Vanessa Nueda *El crep de mi vida* y que ha servido como terapia e inspiración tanto a nivel personal como al colectivo de mujeres con cáncer de mama.

5. Encuentro multicultural a través del pañuelo

La enfermedad es vivida de forma diferente según la cultura. No solo responde a condicionamientos médicos sino también a la forma de afrontarla. En nuestra cultura, la enfermedad del cáncer es vivida con gran miedo y angustia, pero también con valentía y optimismo. El caso más llamativo en la representación social del cáncer de mama es la caída del cabello como consecuencia de los tratamientos de quimioterapia para hacer frente a la enfermedad. Socialmente, la imagen de la calvicie en la mujer, es algo difícil de asumir. Ataca la imagen femenina tradicional y escenifica una realidad: el cáncer.

Para muchas mujeres la alopecia, supone uno de las consecuencias de los tratamientos más difíciles de afrontar. Si bien, la superación de la enfermedad, es el único objetivo de las enfermas, esta pérdida del cabello ha supuesto durante mucho tiempo, una pérdida de feminidad y provocando graves reacciones emocionales y una disminución de la autoestima que pueden llevar incluso a la depresión. Para muchas mujeres, esto no es una banalidad y es reflejado en muchas consultas de oncológicas y psicológicas. Durante décadas, las mujeres con cáncer de mama han optado por utilizar peluca como una forma de ocultar su enfermedad o para sentirse más cómodas.

La percepción de la autoimagen en la actualidad y la aceptación de los cambios corporales, están cambiando la realidad estética de las mujeres con cáncer de mama, haciendo que muchas opten por visibilizar su enfermedad a través del uso del pañuelo para tapar sus cabezas sin pelo y también como forma de reivindicar su control de la enfermedad. La sociedad occidental está cada vez más concienciada frente a los efectos secundarios de los tratamientos contra el cáncer y ve de forma más normalizada que la mujer no oculte su situación.

En esta forma de empoderamiento de la mujer con cáncer de mama pueden ayudar las mujeres africanas. El uso del pañuelo en África es muy variado y recoge gran cantidad de nombres a lo largo del continente. Así se llama *gele* o *guélé*, en yoruba.

En Sudáfrica y Namibia, se llaman *doek*. En Malawi, Zimbabue y Ghana se le conoce como *duku* o *dhuku* y en Botswana como *tukwi*.

Las mujeres lo han usado tanto por razones religiosas, culturales, para dar a conocer su estado civil, su representación social y también como uso meramente ornamental. Las mujeres africanas han comenzado a utilizar el pañuelo o paño africano como un elemento reivindicativo de su cultura.

En este contexto, el proyecto pretende conectar dos formas de empoderamiento: el empoderamiento de la mujer con cáncer de mama que decide utilizar un pañuelo para cubrir su cabeza y el empoderamiento de la mujer africana que decide llevar su paño como símbolo cultural. También, veremos la incidencia, los tratamientos y la cuestión social del cáncer de mama en África.

6. Emprendimiento y discapacidad: mujeres y cáncer

En el caso de las mujeres que han pasado por un cáncer de mama y presentan en muchos casos una discapacidad sobrevenida a raíz de las intervenciones quirúrgicas y los tratamientos, presentan una gran problemática a la hora de reclamar su discapacidad y/o incapacidad en alguno de sus grados por la abundante normativa y complejidad relacionada con las secuelas de una patología cada vez más abundante y con mayor número de supervivientes. Desde 2012 se observa una discreta tendencia al aumento de las sentencias, pero sigue siendo una de las reclamaciones más importantes de las enfermas y supervivientes.

La actividad emprendedora femenina en España ha venido experimentando una mejora sustancial hasta 2009, año en el que sufre una notable disminución. En cuanto al desempeño de mujeres emprendedoras en sus nuevos negocios, suelen ser Start-ups, pequeñas empresas, fundadas sin un gran capital inicial (menos de 40.000€) y con un número reducido de personas (menor a 100 empleados) en las que, generalmente, las personas que han tenido la idea del producto se ven involucradas en el trabajo de llevar a cabo esa realidad. Las mujeres emprendedoras presentan un gran apoyo familiar en su financiamiento, un menor índice de endeudamiento. Por el contrario, el temor al fracaso es mayor, dado que socialmente la presión, es más evidente.

En este proyecto se pretende concienciar a la política pública, para apoyar a las mujeres que, habiendo pasado por un cáncer de mama, decidan el emprendimiento con un enfoque de género, así como el asociacionismo activo como forma de reivindicación y empoderamiento.

7. Bibliografía

- COLL-PLANAS, G. y M. VISA BARBOSA (2015). «La cicatriz (in)visible. La representación del cuerpo en blogs de mujeres con cáncer de mama». *Política y Sociedad*, 52 (2), pp. 487-507.
- DIE TRILL M. (2003). «Influencia de la cultura en la experiencia del cáncer». *Psicooncología*. Vol. 0, Núm. 1, pp. 39-48.
- KIMANI B. (2016). «El empoderamiento de las mujeres, clave para el desarrollo de África». *Femeris*, Vol. 1, Nos. 1-2, pp. 123-132.
- LAZA VÁSQUEZ C. (2017). «El Movimiento social del cáncer de mama como dispositivo neoliberal». *Estudios Feministas*. Vol. 25, No. 3 (setembro-dezembro), pp. 1347-1354. En: <http://www.jstor.org/stable/90013355> [Consultada el 20 de octubre de 2017]
- NAZANÍN, A. B. (s/f). La perversidad de los mechones. En: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjRlNqK2bnXAhUBnRoKHfY2D74QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fpmayobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fnazani_n_amiriam%2Fvelomujermusulmana.doc&usg=AOvVaw0Dj0AlVIyVVcqt21ZdQZYf [Consultada el 5 de junio de 2017]
- PEÑA-PALENZUELA N. (2016). «Calidad de las páginas web con información sobre el cáncer de mama: Una revisión bibliográfica». *Revista Española de Comunicación en Salud*. En: <http://www.uc3m.es/recs> [Consultada el 5 de octubre de 2017]
- PORROCHE-ESCUADERO, A. (2015). «Empoderamiento: el santo grial de las campañas de cáncer de mama». *Revista Internacional de Sociología*, 74 (2): e031. En: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2016.74.2.031> [Consultada el 5 de octubre de 2017]
- RODRÍGUEZ, A. M. C., y X. PALACIOS-ESPINOSA, (2013). «Representaciones sociales del cáncer y de la quimioterapia». *Psicooncología*, 10. Vol. 10, pp. 79-93. En: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a03.pdf> [Consultada el 15 de octubre de 2017]
- RUIZ NAVARRO J., C. CAMELO ORDAZ, A. CODURAS MARTÍNEZ. (2012). «Mujer y desafío emprendedor en España: características y determinantes». *Economía industrial*, ISSN 0422-2784, N° 383, (Ejemplar dedicado a: Mujer y desafío emprendedor en España), págs. 13-22.
- SANTOS CUMPLIDO, F. J. y M. J. RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ. (2008). «La Actividad Emprendedora de las Mujeres y el Proceso de Creación de Empresas». *Información Comercial Española, ICE. Revista de Economía*. Núm. 841. Pág. 117-134.

- SUMALLA, E. C., V. CASTEJÓN, C. OCHOA E I. BLANCO. (2013). «¿Por qué las mujeres con cáncer de mama deben estar guapas y los hombres con cáncer de próstata pueden ir sin afeitarse? Oncología, disidencia y cultura hegemónica». *Psicooncología* Vol. 10:7-56. En: http://dx.doi.org/10.5209/rev_PSIC.2013.v10.41946 [Consultada el 15 de octubre de 2017]
- TUMAS, N.; DÍAZ, M. P.; CARBONETTI, A. C. (2013). «Feminismo y cáncer de mama, una estrecha relación». III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 25, 26 y 27 de septiembre de 2013, La Plata, Argentina. Desde Cecilia Grierson hasta los debates actuales. En: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3389/ev.3389.pdf [Consultada el 25 de octubre de 2017]
- WENTZER, H. S. & A. BYGHOLM (2013). «Narratives of empowerment and compliance: Studies of communication in online patient support groups». *International journal of medical informatics*, 82 (12), pp. e386-e394.

Páginas web:

<http://nosolounlazorosa.es/>

<http://www.pikaramagazine.com/2016/02/narrativas-cancer-mama/>

www.facebook.com/groups/cancerdemamanoestassola/

<https://www.instagram.com/mamasevaalaguerra/>

<http://elcrepdemivida.com/>

BLOQUE 4.

Conclusiones

El ecosistema emprendedor universitario. Especial referencia a las personas con discapacidad

María Ripollés Meliá
Laura Martínez Peris

*Cátedra INCREA de Innovación Creatividad y Aprendizaje
de la Universitat Jaume I (increa@uji.es)*

El emprendimiento social se caracteriza por ser un tipo de emprendimiento en el que el valor social del proyecto empresarial es tan importante como su valor económico. El emprendimiento social está, pues, enfocado a identificar y desarrollar innovaciones que tengan un marcado fin social. Esto conlleva la creación de valor social a partir de la combinación de los recursos existentes o nuevos de una manera diferente. En este taller se ha debatido sobre los principales elementos que caracterizan el ecosistema con el que se encuentran los emprendedores con discapacidad para desarrollar iniciativas emprendedoras de manera autónoma. La identificación de los principales factores que definen este ecosistema es clave para definir medidas concretas que potencien sus oportunidades y minimicen el efecto de las amenazas. La creación de un ecosistema facilitador contribuirá al desarrollo del emprendimiento social que es en un instrumento muy potente para facilitar la empleabilidad de calidad de personas con discapacidad. De hecho, en España residen casi dos millones y medio de personas con un grado de discapacidad reconocido igual o mayor al 33 % (artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

En el taller se puso de manifiesto que el principal problema con el que se encuentran los emprendedores sociales con discapacidad tiene que ver con las dificultades para encontrar la financiación que necesitan para desarrollar su proyecto. Especialmente financiación privada, solo algunas instituciones apoyan financieramente a este tipo de iniciativas como una acción dentro de la responsabilidad social corporativa de las mismas. Sin embargo, esta financiación no suele tener en cuenta las particularidades de los proyectos de emprendimiento social lo que dificulta la posibilidad de acudir a la misma. En relación con la financiación pública la situación no mejora mucho pues

ésta suele estar sujeta a engorrosos procesos burocráticos y administrativos. Aunque los datos publicados en el GEM (<http://www.gemconsortium.org/>) para el emprendimiento económico también muestran una clara deficiencia del entorno financiero para emprender, lo cierto es que las opciones disponibles para los emprendedores con discapacidad son bastante limitadas, siendo este un factor que influye significativamente en la demanda de emprendimiento de personas con discapacidad.

La actividad emprendedora está fuertemente condicionada por la percepción de valores y actitudes que tiene la población en relación con el emprendimiento. En este sentido y según se pone de manifiesto en el informe GEM (<http://www.gemconsortium.org/>) en los últimos años puede apreciarse una tendencia positiva en relación a la percepción que tiene la población de emprender. Este cambio no parece reflejarse en el caso del emprendimiento social de personas con discapacidad. En el taller se puso de manifiesto que este tipo de iniciativas no cuentan con el reconocimiento de la sociedad y suelen ser consideradas cómo iniciativas de “segunda categoría”. Este hecho se traduce en que cuentan con mucho menos apoyo que otro tipo de emprendimiento social, como por ejemplo el liderado por personas con riesgo de exclusión o el centrado en iniciativas relacionadas con el medio ambiente. Es patente la falta de reconocimiento social con la que cuentan estos emprendedores con discapacidad. Esta falta de reconocimiento podría explicar la prácticamente inexistencia de programas específicos de formación y acompañamiento para estos emprendedores. Salvo algunas iniciativas esporádicas los programas de emprendimiento no suelen abordar la problemática de los emprendedores con capacidad.

A esto hay que añadir las barreras que llegan del entorno familiar, pues estos emprendedores no suelen contar con el apoyo de la familia por temor a perder la pensión de la que suelen disfrutar, cuando nuestro ordenamiento jurídico permite emprender y disfrutar de la pensión. A pesar de ello, el ordenamiento jurídico está poco desarrollado y adaptado a las necesidades específicas de este tipo de emprendimiento.

La formación en emprendimiento ha demostrado ser un factor clave para el éxito de emprender ya que contribuye a que los empresarios adquieran las habilidades y el saber hacer que requiere la puesta en marcha de un negocio. Los empresarios deben definir una oferta -producto y/o servicio- y un modelo de negocio que facilite su explotación en el mercado. Esta formación debe adaptarse a las necesidades específicas de los emprendedores. Además, mediante la participación en cursos y actividades formativas los futuros empresarios pueden ampliar sus redes sociales, fundamentales para el éxito de las nuevas empresas. Sin embargo, el diagnóstico realizado pone de manifiesto que existen muy pocas iniciativas destinadas a formar en emprendimiento a personas con discapacidad, así como la falta de redes sociales específicas.

En definitiva, se evidencia que no existe un ecosistema que favorezca este tipo de iniciativas emprendedoras, y que la existencia de un ecosistema específico para

el emprendimiento social de personas con discapacidad es una condición necesaria para el éxito de este tipo de iniciativas. Ante esta situación las universidades públicas pueden convertirse en un importante agente facilitador que contribuya a la creación de un ecosistema pensado y diseñado para la realidad del emprendimiento social de personas con discapacidad.

Las universidades pueden tener un papel importante de cara a contribuir al desarrollo de un ecosistema potente que fomentase las redes nacionales e internacionales en las que los empresarios con discapacidad puedan validar sus iniciativas e implicar a otros agentes en las mismas. Además, el papel de las universidades en el desarrollo de redes que contribuyan a la materialización de las nuevas oportunidades de negocio está de sobra garantizado a través de sus parques tecnológicos. Es necesario, que estos parques abran las puertas al emprendimiento con discapacidad y se preocupen por desarrollar redes que valoricen estas iniciativas.

También se apunta la importancia de las universidades en el desarrollo de investigaciones rigurosas que permitan conocer mejor la problemática a la que se enfrentan los emprendedores con discapacidad. Además, las universidades también pueden tener un papel importante en la eliminación las barreras invisibles procedentes tanto de la familia como de la sociedad. Para ello, acciones de sensibilización que visibilizasen el fenómeno del emprendimiento con discapacidad serían muy eficaces y las universidades deberían comprometer a la organización de estas acciones dentro de sus planes estratégicos y de responsabilidad social.

Finalmente, está ampliamente reconocido el papel de las universidades en los procesos de formación y de desarrollo de capacidades emprendedoras entre su estudiantado. Extender estos procesos a las particularidades de los emprendedores con discapacidad sería otra vía muy efectiva que contribuiría a mejorar el éxito de las iniciativas desarrolladas por emprendedores con discapacidad.

No es, por lo tanto, baladí el papel de las universidades en el fomento del emprendimiento social de personas con discapacidad y la Universitat Jaume I está comprometida con ello.

Foda de programas de empleabilidad para estudiantado y graduadas y graduados con discapacidad

M^a Isabel Beas Collado

Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP)

Profesora del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología

Avda. Sos Baynat s/n 12071-Castelló

mbeas@uji.es

RESUMEN

El taller de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas es una metodología ya utilizada previamente en la Universitat Jaume I, en proyectos anteriores vinculados a temas transversales de empleabilidad y discapacidad.

Esta metodología dinamiza la participación activa de un grupo heterogéneo entre 10-15 personas, desde responsables académicos, técnicos de universidades, administración, asociaciones y empresas, y los propios usuarios. Se dividió la discusión en tres temáticas clave: prácticas externas, formación para el empleo e inserción profesional.

En los tres ámbitos, las conclusiones apuntan a una necesidad de coordinación de los servicios de empleabilidad y discapacidad, formación continuada de los técnicos, necesidad de mayor coordinación y racionalización de las políticas, y de acciones de visibilización, difusión y reconocimiento tanto a empresas como a usuarios de los programas, por sus buenas prácticas.

Palabras clave: empleabilidad, prácticas externas, formación para el empleo, inserción profesional

Metodología

Por el volumen de participantes, se dividió inicialmente el taller en 3 subgrupos, según preferencia personal de los asistentes, atendiendo a las principales iniciativas que se llevan a cabo desde las universidades: Prácticas externas; Formación para el empleo e Inserción profesional.

En cada subgrupo existió un moderador/a y un relator que plantearon el tema y dinamizaron la discusión.

En todos los subgrupos se contó con la participación de cargos académicos de universidades, técnicos de servicios de empleo universitario y de servicios de atención a la discapacidad; miembros de asociaciones de personas con discapacidad; padres de alumnado de la universidad y/o egresados con discapacidad, técnicos de la administración y empresas.

Se detectaron a través de una dinámica abierta las principales fortalezas y oportunidades, así como obstáculos y facilitadores, en estos programas, así como propuestas de mejora de los mismos.

El grupo general de personas inscritas a este taller era muy variado: técnicos de asociaciones o entidades públicas que trabajan con el colectivo de personas con discapacidad, servicios de empleo universitario, servicios de atención a la discapacidad de las universidades, familiares de estudiantado con discapacidad, graduados con discapacidad, empresas, etc.

Prácticas externas

Coordinado por M^a Isabel Beas, responsable de la OIPEP.

Se partió de un primer diagnóstico realizado en el proyecto Preoccupa't for all (Beas, García-Agustín; Carbó y Cerveró, 2015), y de los datos estadísticos de la UJI en relación a la realización de prácticas externas de estudiantado con discapacidad (Beas y Carbó, en prensa).

Fortalezas:

- Disponer de una titulación universitaria
- El nivel de idiomas extranjeros
- Las competencias transversales
- El que la empresa de acogida tenga ya experiencia en la acogida de trabajadores o estudiantado con discapacidad

Oportunidades:

- El hecho de disponer de un grupo de trabajo a nivel universitario sobre Empleo, y otro sobre Discapacidad, en dependencia de los vicerrectorados de empleo, que pueden coordinarse

Debilidades:

- La descoordinación de los servicios de empleo-discapacidad en las universidades (en algunos casos)
- El cobro de prestaciones no contributivas, y el miedo a perderlas por parte de los participantes que puedan participar en los programas de prácticas y empleabilidad
- La falta de información por parte de las empresas sobre los recursos de apoyo existentes
- Falta de información por parte de las empresas sobre cómo reclutar estudiantado con necesidades educativas/discapacidad

Amenazas:

- La falta de exigencia del cumplimiento de las cuotas por parte de la Administración
- Falta de recursos de apoyo

Formación para el empleo

Coordinado por el técnico de la OIPEP Raúl Burriel

Se desdobló el debate en dos temáticas: acceso a la universidad y formación para el empleo en la universidad.

Acceso a la universidad:

Fortalezas:

- Servicios de atención a la diversidad en las universidades
- Matrícula gratuita

- Formación de profesorado y orientadores en niveles de primaria y universidad

Oportunidades:

- Universidad a distancia
- Tecnologías, TIC y de otro tipo: audífonos, adaptación al lenguaje de signos en las aulas...
- Cambios en entender la discapacidad
- Sensibilizar a la población general
- Visibilizar la discapacidad y las personas con discapacidad
- Empoderar a las familias

Debilidades:

- La orientación pre-universitaria
- Baja motivación, baja expectativa de potencialidad
- Barreras en la universidad, no solo físicas, sobre todo de adaptación: sistemas de audición, profesores que no vocalizan, etc.
- Multiplicidad de discapacidades
- Sistema educativo
- El sistema educativo no está adaptado al trato a las individualidades/diversidad.
- Salto de primaria a secundaria: el profesorado y orientadores de secundaria no está preparado y falta coordinación entre niveles educativos

Amenazas:

- Los propios compañeros (estudiantes universitarios)
- Legislación: no se cumple
- En el ámbito familiar: las familias no cuentan con los recursos (económicos y personales): la universidad exige adaptaciones costosas.
- Cultural/Social: prejuicios, barreras mentales. Desconocimiento de la realidad

Formación para el empleo en la universidad:

Fortalezas:

- Servicios de empleo universitarios

Oportunidades:

- No hay distinción por parte de la oferta (a la empresa en principio le da igual)
- Acompañar a las personas con discapacidad hasta el puesto de trabajo
- CV ciego

Debilidades:

- Baja participación de las personas con discapacidad en acciones para la transición al mercado de trabajo
- Falta de coordinación entre las entidades involucradas en la inserción laboral de personas con discapacidad, o en su atención en general, en las diferentes fases/partes del sistema educativo
- Procesos de selección no adaptados. Hay que explicarlo a las empresas, que lo desconocen
- Falta de implicación por parte de las empresas. Necesidad de formarlas en análisis de las competencias que tienen las personas con discapacidad
- Expectativas que transmite la sociedad y que comparten las personas con discapacidad y sus familias
- Adaptaciones en el puesto de trabajo (muy caras, desconocimiento por parte de las empresas)

Amenazas:

- Percepción de la Universidad como centro de día
- La universidad como una “burbuja” (sobrepotección, aislamiento de la realidad...)
- “Titulitis”, acumulan títulos, sin dar el paso al mercado de trabajo, por parte de los graduados con discapacidad
- Frustración, percepciones negativas, por parte de las personas con discapacidad, al no avanzar en su carrera profesional
- CV ciego (o oportunidad?)

Inserción profesional

Coordinado por la Técnica de OIPEP Concepción Pérez

Fortalezas:

- Importancia de la formación como protectora del desempleo.

Oportunidades:

- Necesidad de diseñar programas adaptados a los usuarios y no al revés.
- Permitir que sean también los actores del proceso, mediante procesos participativos, por ejemplo, como conocedores de la realidad y las necesidades de estas personas, es decir orientadoras y orientadores, empresas y las personas con discapacidad, los que diseñen, evalúen y modifiquen en caso de necesidad los proyectos de inserción profesional.
- Hacer programas y proyectos de inserción específicos por tipos de discapacidad y grados, ya que hay muchísima variabilidad entre las diferentes causas de discapacidad y dentro de ellas de los grados. Estas personas tienen capacidades diferentes.
- Potenciar políticas que favorezcan el empleo con apoyo y no tanto centros especiales de empleo

Debilidades

- No se oferta demasiado empleo cualificado
- En los servicios de empleo universitarios, se carece en un elevado porcentaje de universidades, de la figura del orientador/a profesional especializado en este colectivo.
- Carencia de formación específica para los orientadores que trabajan en entidades que prestan servicios a personas con algún tipo de discapacidad.

Amenazas

- Los prejuicios y la sobreprotección de los familiares, que a veces impide o pone trabas al desarrollo de la autonomía de la persona.
- Percibir la contratación de personas con discapacidad como herramienta de marketing, en lugar de una verdadera RSC de la entidad
- No existe una penalización seria a las empresas que no cumplen la cuota legal de reserva del 2 %, ya que para grandes empresas sale más a cuenta pagar la multa derivada de ese incumplimiento.
- Problemática de personas que les sobreviene una discapacidad cuando está insertada en el mercado laboral.

- La descoordinación de los fondos públicos y de las entidades que trabajan a la vez en los mismos temas

Conclusiones

En los tres subgrupos se repiten en general las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

El acceso a la universidad presenta una serie de obstáculos y barreras en el entorno, relacionados con el sistema educativo, el entorno familiar, el cultural y el legislativo.

En relación a la formación para la empleabilidad en la Universidad, se considera que las instituciones universitarias ofrecen programas y servicios útiles a las personas con discapacidad, pero han de tener mayor difusión entre el colectivo de estudiantes y titulados con discapacidad, y gozar de continuidad para poder acompañarlos en la transición al mundo del trabajo.

Se ha de realizar un uso óptimo de los recursos públicos destinados a realizar itinerarios de inserción, para evitar duplicidades y dar continuidad a estos programas.

En la misma línea, aflora la necesidad de coordinación y trabajo conjunto entre los servicios de empleo y servicios de apoyo a la discapacidad de las Universidades

Existe una clara necesidad de que los técnicos de ambos servicios se vayan formando específicamente en empleabilidad y discapacidad para trabajar con este colectivo

Se han de diseñar programas o itinerarios de inserción en el que formen parte todos los agentes implicados: técnicos de empleo, empresarios, y personas con discapacidad.

Finalmente, continúa existiendo la necesidad de sensibilizar y visibilizar las buenas prácticas de las empresas y de los estudiantes en el ámbito de los programas de empleabilidad para estudiantado y graduados y graduadas con discapacidad.

Referencias

- [1] Beas, M. I, García-Agustín, P. Carbó, O y Cerveró, A (2015) “Preoccupa’t for All: conclusiones del foro técnico sobre la empleabilidad de los universitari@s con discapacidad: obstáculos y propuestas de mejora”. I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad “hacia la plena inclusión laboral. Granada, 2015.

- [2] Beas, M. I. y Carbó, O. (en prensa): “Prácticas Inclusivas para Estudiantado de la Universitat Jaume I: Aprendizaje de proceso y retos de futuro (Fundación ONCE-CRUE Universidades Españolas)”. Cultura y Educación. Panorama de la investigación y prácticas universitarias en el ámbito de las necesidades especiales.

Servicios de Apoyo a las Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU) de la CRUE-Asuntos Estudiantiles

Olga Carbó Badal

*Coordinadora de la Unidad de Diversidad y Discapacidad (USE)
Secretaria del Área de Diversidad y Discapacidad de CRUE-Asuntos Estudiantiles
Avda. Sos Baynat s/n 12071-Castelló
Olga.Carbo@uji.es*

Objetivos del taller

- Analizar el significado de la palabra Discapacidad y Diversidad
- Reflexionar sobre el nivel de información y conocimiento general sobre el ámbito de la discapacidad
- Mostrar recursos y estructuras de la universidad española que ayudan en el trabajo con personas con discapacidad.
- Mostrar entidades y asociaciones de personas con discapacidad
- Analizar dificultades, recursos y adaptaciones necesarias para el trabajo de las personas con discapacidad

Metodología

Reflexión individual y trabajo en grupo dirigido.

Conclusiones

- Discapacidad

Hablar de discapacidad comporta hablar de una barrera.

Existe un gran desconocimiento del concepto Discapacidad y de la realidad de las personas con discapacidad.

Palabras que se asocian al concepto discapacidad:

- Normalidad
- Problema
- Dificultad
- Exclusión
- Superación
- Barreras

La discapacidad indica una deficiencia física, sensorial, mental, intelectual.

La valoración la realiza la Consellería de Asuntos Sociales y a partir del 33 % se considera discapacidad.

Muchas veces se asocian connotaciones negativas y rechazo hacia las personas con discapacidad, situación que se acentúa en el trastorno mental o problemáticas relacionadas con la interacción social.

- Diversidad funcional

Diversidad funcional parece un término menos peyorativo y refleja otras formas y tiempos en la ejecución de tareas y procedimientos.

Palabras que se asocian al concepto diversidad:

- Tolerancia
- Riqueza
- Eficiencia
- Enriquecimiento
- Pluralidad
- Diferente

La sociedad debe procurar y ayudar a la inclusión de todas las persona, entre ellas las personas con discapacidad y adoptar valores positivos frente a la diversidad.

Un motivo de exclusión o rechazo es el desconocimiento de las necesidades y recursos disponibles.

Existen recursos tecnológicos y ayudas técnicas que facilitan el trabajo de las personas con discapacidad.

- Análisis de las necesidades de las entidades y mundo empresarial para trabajar con personas con discapacidad

DÉFICITS	RECURSOS NECESARIOS
- Información	- Económicos
- Formación dentro de la empresa	- Personas de apoyo
- Adaptación a la “problemática”	- Formación
- Desarrollo y despertar la sensibilización	
- Falta de recursos	

- SAPDU, Red de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en las Universidades

SAPDU (www.sapdu.unizar.es) es un grupo de trabajo que reúne al personal técnico de los servicios de atención a personas con discapacidad de 59 Universidades Españolas y que trabaja con la intención de desarrollar los siguientes objetivos:

1. Fomentar la colaboración de los diferentes servicios universitarios de atención a los estudiantes con discapacidad.
2. Proponer actuaciones de carácter transversal en materia de discapacidad que puedan ser asumidas por las distintas universidades.
3. Proponer, a las Administraciones Educativas, la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad.
4. Proponer pautas que orienten la incorporación efectiva y activa de las personas con discapacidad en el conjunto de la vida universitaria. Esto debe incluir las actividades docentes, investigadoras y de gestión, así como de las extra-académicas, persiguiendo la normalización de su integración en las universidades, bajo los principios de la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y el diseño para todos.
5. Promover, difundir e intercambiar buenas prácticas.
6. Impulsar el reconocimiento de la atención a la discapacidad en los distintos sistemas de evaluación de las universidades y sus diferentes actividades.
7. Fomentar la colaboración del tejido social del ámbito de la discapacidad en la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad

La Red SAPDU está adscrita al Área de Diversidad y Discapacidad de CRUE - Asuntos Estudiantiles.

En SAPDU se trabaja en diferentes ámbitos como son:

- adaptaciones curriculares
- movilidad universitaria nacional e internacional de estudiantes con discapacidad
- empleo y prácticas de estudiantes con discapacidad
- ayudas y recursos tecnológicos

Emprendimiento, empleo y discapacidad

Iván Barreda Tarrazona¹ y Miguel Ángel Fortea Bagán²

*¹ Profesor Titular de Universidad del Departamento
de Economía de la Universitat Jaume I
Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo
Avda. Sos Baynat, s/n 12071 - Castelló
Ivan.Barreda@uji.es*

*² Profesor Asociado del Departamento de Pedagogía i Didáctica
de las Ciencias Sociales, la Lengua y la Literatura de la Universitat Jaume I
Coordinador de la Unidad de Formación e Innovación Educativa de la Unidad
de Apoyo Educativo
Avda. Sos Baynat, s/n 12071 - Castelló
bfortea@uji.es*

Actualmente se evidencia que la Administración Pública está cada vez más concienciada de la importancia de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, como demuestra el hecho de que sus presupuestos destinados a este fin se han ido incrementando gradualmente en los últimos años. De hecho, se va avanzando en la consecución de dicho objetivo, tal como expresan los datos presentados durante el presente congreso, pues muestran un claro incremento en la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, también se han presentado datos estadísticos que muestran que todavía existe un grado de desempleo muy elevado en el colectivo con discapacidad, desempleo que parece estar relacionado con un nivel educativo más bajo del colectivo si se compara con el de la población en general (la gran mayoría de personas con discapacidad no logra acceder a la educación superior).

Por tanto, uno de los puntos clave en los que intervenir para continuar avanzando, y en el que han coincidido prácticamente todas las ponencias, es el fomento de la formación en el colectivo de personas con discapacidad (la Fundación ONCE por ejemplo ha convocado en el año 2017 hasta 60 becas para el acceso a la educación superior).

Otra conclusión destacable es la necesidad de trabajar para eliminar obstáculos y prejuicios sociales. En especial, convendría empezar con la concienciación de los

niños y niñas, puesto que ya desde edades tempranas las personas con algún tipo de discapacidad sufren un elevado rechazo social. Este rechazo proviene muchas veces del desconocimiento de cómo poder relacionarse con estas personas, ya que en numerosas ocasiones no se sabe cómo actuar y se tiende a pensar que supone un esfuerzo demasiado grande intentar incluirles en la sociedad. Para poder ayudarles, es fundamental escuchar lo que ellos quieren y reivindican, que fundamentalmente es conseguir tener una vida normal.

Para lograr una mayor inserción sociolaboral, en primer lugar, el reto fundamental sería potenciar el empleo ordinario digno con apoyo para las necesidades de las personas con algún tipo de discapacidad, garantizando el cumplimiento de la cuota de reserva legal del 2 % de puestos de trabajo, y, en segundo lugar, convendría promover también el emprendimiento empresarial en este colectivo, donde todavía es muy minoritario. Así pues, las empresas deben recibir información para que vayan eliminando los prejuicios que siguen existiendo a día de hoy, como por ejemplo ha sucedido en el gremio de los arquitectos, que ya se ha ido sensibilizando y está trabajando en el diseño accesible para todas las personas. Los centros especiales de empleo también han de jugar un papel crucial como puente entre las empresas y las personas con discapacidad.

En cualquier caso, se ha de continuar trabajando específicamente en cada tipo diferente de discapacidad, en especial en las que suponen un mayor rechazo por parte del mercado laboral, como pueden ser las discapacidades intelectuales y las relacionadas con la salud mental.

La nueva economía del bien común también puede resultar una aliada si se va extendiendo la inclusión de criterios sociales en la contratación; y en cualquier caso, sería factible introducir legislación al respecto para la contratación pública.

Por otro lado, la Universidad también puede colaborar tanto en la formación (reservando el 5 % de las plazas de los grados universitarios, proporcionando apoyo a los estudiantes que se incorporan, facilitando las adaptaciones curriculares pertinentes, etc.) como en la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad. Para conseguir mayores logros en este ámbito, sería necesario formar y coordinar al personal técnico de apoyo a la discapacidad y al de apoyo al empleo y también al profesorado y estudiantado, para que puedan colaborar todos para avanzar en la incorporación del diseño universal y del aprendizaje basado en servicios a todos los estudios.

Una última conclusión del congreso es la gran utilidad que tendría la creación de más puntos de encuentro entre personas con discapacidad y los técnicos de apoyo y los empresarios, de forma que se puedan visibilizar los casos de éxito de emprendimiento de personas con discapacidad o de la propia integración de trabajadores con discapacidad.

Queda mucho por hacer, pero todos los ciudadanos pueden aportar una pequeña diferencia para que en agregado mejore significativamente la vida de las personas con discapacidad.

ANEXOS

Anexo 1

Programa del congreso

Martes 14 de noviembre de 2017

8:30 h. Entrega de material

9:00 h. Inauguración

Vicent Climent Jordá. Rector de la Universitat Jaume I de Castelló

Mónica Oltra Jarque, Vicepresidenta. Generalitat Valenciana

Salvador Aguilera Ramos. Delegado de Promoción Económica, Recaudación y Hacienda. Diputación de Castelló

Isabel Martínez Lozano, Comisionada para Universidades, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE

Pilar García Agustín. Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la Universitat Jaume I

9:45 h. - 10:15 h. Ponencia inaugural: “La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en España”

María Eugenia Vives Arlandis. Directora Provincial de València. Coordinadora Territorial del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Presenta: Salvador Aguilera Ramos. Delegado de Promoción Económica, Recaudación y Hacienda. Diputación de Castelló

10:15 h. - 10:45 h. Ponencia: “La situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana”

Francisco Álvarez Molina. Director General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Generalitat Valenciana.

Presenta: Pilar García Agustín. Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la UJI.

10:45 h. – 11:15 h. Descanso- Pausa Café

11:15 h. – 13:00 h. Mesa Redonda “Formación, atracción y retención del talento para la igualdad de oportunidades”

Isabel Martínez Lozano. Comisionada de Universidades, Juventud y Planes Especiales. Fundación ONCE

Teresa Cordente Soriano. Directora Fundación Randstad en la Comunidad Valenciana

Mercedes Alcover Barrachina. Coordinadora Fundación Adecco en la Comunidad Valenciana.

Maribel Caballer Lorenzo. Coordinadora Programa “Incorpora” en la Comunidad Valenciana. Fundación Bancaria “La Caixa”.

Verónica Sánchez Zamora. Coordinadora de Programas. Down Castelló

Presenta: Iván Barreda Tarrazona. Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo (USE) de la UJI

13:00 h. – 14:00 h. Ponencia: “La economía del bien común como instrumento para la inserción sociolaboral”

Joan Ramón Sanchís Palacio. Director de la Cátedra del Bien Común. Universidad de València

Presenta: María Vicenta Mestre Escrivá. Vicerrectora de Ordenación Académica, Profesorado y Sostenibilidad. Universitat de València.

14:00 h. – 15:30 h. Comida

15:30 h. – 16:45 h. Talleres

Taller 1: El ecosistema universitario para el emprendimiento de las personas con discapacidad

Presenta: María Ripollés Meliá. Subdirectora de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI

David Cabedo. Director Académico del Parque Científico, Tecnológico y Empresarial de la UJI (Espaitec)

Mauro Xesteira. Managing. Director de CAPAZIA

María Guardiola Guillamón. Estudiante de la UJI

Taller 2: FODA de programas de empleabilidad para estudiantado y graduados con discapacidad

Presenta: María Isabel Beas Collado. Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la UJI

16:45 h. – 19:30 h. Mesas de comunicaciones

Mesa de Trabajo 1. Empleo ordinario, empleo protegido y empleo público: orientación e intermediación

Presenta: Rosa Puchades Pla. Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación de la Universitat Politècnica de València

Grupo de Trabajo 2. Emprendimiento, mentorización y formación

Presenta: Fernando Vidal Giménez. Vicerrector de Economía y Empresa de la Universidad Miguel Hernández

Miércoles 15 de noviembre de 2017

9:00 h. – 9:45 h. Taller de los Servicios de Apoyo a las Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU) de la CRUE-Asuntos Estudiantiles

9:45 h. – 10:15 h. Ponencia: “Acercamiento a la realidad del sector de las personas con discapacidad en relación con el empleo y el emprendimiento”

Ana Belén Martínez Redondo. Técnico Dirección de Formación, Empleo, Proyectos y Convenios. Fundación ONCE

Presenta: José Antonio Barragán Domínguez. Cátedra de Emprendimiento y Discapacidad. Universidad Rey Juan Carlos

10:15 h. – 10:45 h. Ponencia: “Retos de futuro en la empleabilidad de personas con discapacidad”

Carlos Laguna Asensi. Presidente. Federación Castellonense de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE Castelló)

Presenta: Nuria Olga Grané Teruel. Vicerrectora de Estudiantes y Empleo. Universidad de Alicante. Coordinadora del Grupo de Empleo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) – Asuntos Estudiantiles.

10:45 h. – 11:15 h. Descanso- Pausa Café

11:15 h. – 13:00 h. Mesa Redonda “La importancia de la formación universitaria para la empleabilidad”

Dennis Esther Muñoz Ramírez. Titulada UJI. Estudiante participante en el Programa de Prácticas de Fundación ONCE

Marta Senent Ramos. Doctora UJI y Emprendedora.

Yolanda Martí Bertomeu. Titulada UJI. Consejera Delegada de ONCE.

Marta Alegre Albalate. Neuropsicóloga. Asociación de Esclerosis Múltiple de Castelló.

Luis Cabedo Mas. Coordinador del SPIE en Educación en Ingeniería y Responsabilidad Social

Moderadora: Mario Márquez Humanes. Técnico del Área de Empleabilidad y Movilidad. Fundación Universia

13:00 h. – 13:45 h. Ponencia de clausura: “La formación como elemento clave de la empleabilidad y del emprendimiento de las personas con discapacidad”

Josefa Torres Martínez. Secretaria de la Comisión de Inclusión Laboral. CERMI Estatal y Directora FEACEM.

Presenta: Vicente Micó Alonso. Director Territorial de Inserta Empleo en la Comunidad Valenciana

13:45 h. – 14:15 h. Clausura

Pilar García Agustín, Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa. Universitat Jaume I

Nuria Olga Grané Teruel. Vicerrectora de Estudiantes y Empleo. Universidad de Alicante. Coordinadora del Grupo de Empleo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) – Asuntos Estudiantiles.

José Manuel Pichel Jallas. Delegado Territorial de la ONCE en la Comunidad Valenciana

Josefa Torres Martínez. Secretaria de la Comisión de Inclusión Laboral. CERMI Estatal y Directora FEACEM.

Iván Barreda Tarrazona. Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo (USE) de la UJI

14:15 h. Vino de honor y representación del Maset de la Frater

Mesa de Trabajo 1. Empleo ordinario, empleo protegido y empleo público: orientación e intermediación

Presenta: Rosa Puchades Pla. Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación de la Universitat Politècnica de València

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
16:45 h.	Buenas prácticas del Área de Inserción Social Laboral de Instituto Valenciano de Acción Social Sanitaria	Manuel López Serrano (Director del Área Inserción Social Laboral. Instituto Valenciano Acción Social Sanitaria)
17:00 h.	El potencial del plan de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo como herramienta de integración	Ana Cristina Santiago Laserna (Técnico. Centro Especial de Empleo Serválid)
17:15 h.	El proceso de inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad. Buenas prácticas de la Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA	Beatriz Moreno Calle (Técnica de orientación sociolaboral Asociación de Mujeres con Discapacidad XARXA)
17:30 h.	El seguimiento de la inserción laboral en los egresados de la Universidad de Murcia. Resultados de los egresados con discapacidad	María Belén García-Palma (Observatorio de Empleo, COIE Universidad de Murcia) y Antonia Martínez Pellicer (Servicio de Orientación y Empleo, COIE - Universidad de Murcia)
18:00 h.	Estudio de la siniestralidad laboral y el absentismo en personas con discapacidad en las empresas en España	Antonio Andújar Olivares (Director de Activa Mutua Discapacidad y Dependencia. Activa Mutua) y Estela Leal Gil (Adjunta al Departamento de Responsabilidad Social. Activa Mutua)
18:15 h.	Activa Inclusión. Servicio de inclusión sociolaboral para trabajadores/as con discapacidad sobrevenida tras una accidente laboral o enfermedad profesional	Antonio Andújar Olivares (Director de Activa Mutua Discapacidad y Dependencia. Activa Mutua) y Estela Leal Gil (Adjunta al Departamento de Responsabilidad Social. Activa Mutua)
18:30 h.	Gestión de la diversidad en MC Mutual	Marta Nogueira Pérez (Departamento de RSE y Comunicación. MC Mutual)
18:45 h.	Inserción Laboral con soporte de personas con trastorno del espectro del autismo	José Manuel Segundo Sánchez (Director de Formación. Specialisterne)

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
19:00 h.	Análisis comparado de la incorporación de cláusulas sociales en materia de discapacidad dentro de la contratación pública autonómica	Jaime Antonio Ramia Peña (Estudiante. Grado de Derecho. Universitat Jaume I)
19:15 h.	El proyecto Mentoring Inclusivo de la Universidad de Santiago de Compostela	Javier Agrafojo Fernández (SEPIU. Universidad de Santiago de Compostela), Enelina María Gerpe Pérez (ICE. Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Santiago de Compostela) y Ana María Porto Castro (ICE. Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Santiago de Compostela)

Grupo de Trabajo 2. Emprendimiento, mentorización y formación

Presenta: Fernando Vidal Giménez. Vicerrector de Economía y Empresa de la Universidad Miguel Hernández

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
16:45 h.	El Perfil del Emprendedor con Discapacidad en España en 2016. Análisis comparativo con los datos del INFORME GEM ESPAÑA (2016)	José Antonio Barragán Domínguez (Graduado en Trabajo Social y Diplomado en Terapia Ocupacional. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid), Ricardo Moreno Rodríguez (Diplomado en Terapia Ocupacional. Doctorado en el tratamiento y estudio del dolor por la URJC. Universidad Rey Juan Carlos) y Antonio Tejada Cruz (Maestro y Licenciado en comunicación audiovisual. Universidad Rey Juan Carlos)

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
17:00 h	El emprendimiento como herramienta de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Experiencia desde la Cátedra de Investigación Fundación Konec-ta – URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad	José Antonio Barragán Domínguez (Graduado en Trabajo Social y Diploma-do en Terapia Ocupacional. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid), Ricardo Moreno Rodríguez (Diplomado en Tera-pia Ocupacional. Doctorado en el trata-miento y estudio del dolor por la URJC. Universidad Rey Juan Carlos) y Antonio Tejada Cruz (Maestro y Licenciado en comunicación audiovisual. Universidad Rey Juan Carlos)
17:15 h.	Emprender desde la discapacidad es posible	Vicente D. Nebot Villar (Presidente. SECOT Castelló)
17:30 h.	La mediación laboral: motor en el emprendimiento de empleo para personas con discapacidad	María del Pilar Munuera Gómez (Uni-versidad Complutense de Madrid) y José Vicente Gimeno Crespo (Abogado y Mediador del ICAV)
18:00 h.	Estrategias inclusivas para las prácticas y el empleo de los estudiantes universitarios con discapacidad fundamentadas en el trabajo en red	Esther Gallego Baeza e Ignacio Ro-dríguez de Rivera Alemán (Grupo de Trabajo de Empleo y Prácticas de la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad. Confe-rencia de Rectores de las Universidades Españolas)
18:15 h.	Programa formativo en compe-tencias generales para estudian-tes universitarios con discapa-cidad	Rosa Espada Chavarria (Prof. Dra. Área Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y NEE. Universidad Rey Juan Carlos) y Ricar-do Moreno Rodríguez (Prof. Dr. Área Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y NEE. Uni-versidad Rey Juan Carlos)

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
18:30 h.	Las prácticas externas, el paso previo a la inserción laboral del estudiantado con diversidad funcional de la Universidad Complutense de Madrid	Carmen Miguel Vicente (Unidad para la Inclusión y la Diversidad. Universidad Complutense de Madrid), María del Carmen Brihuega Sánchez (Oficina de Práctica y Empleo. Universidad Complutense de Madrid), Wilson David Granada Pulamarin (Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad. Universidad Complutense de Madrid) y Mari Ángeles Ruiz Soriano (Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad. Universidad Complutense de Madrid)
18:45 h.	El impacto de las experiencias de movilidad en la empleabilidad: La importancia de su comunicación	Javier Monferrer Benlloch (Máster en Marketing e Investigación de Mercados. Universitat Jaume I), Mercedes Segarra Ciprés (Dep. Administración de Empresas y Marketing. Universitat Jaume I), Teresa Martínez Fernández (Dep. Administración de Empresas y Marketing. Universitat Jaume I) y M ^a Isabel Beas Collado (Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas. Universitat Jaume I)
19:00 h.	Aprendizaje recíproco entre universitarios y personas con diversidad funcional	Luisa Tolosa Robledo (Profesora titular del Departamento de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte. Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática. Universidad Politécnica de València), Carlos Hernández Franco (Profesor del Departamento de Comunicaciones. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación. Universitat Politècnica de València) y José Ramón Díaz Sáenz (Profesor jubilado del Departamento de Comunicaciones. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación. UPV)

Hora	Título de la Comunicación	Ponentes
19:15 h.	La gestión de la diversidad en la empresa a través del Coaching y Mentoring	Wilson David Granada Pulamarin (Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad. Universidad Complutense de Madrid) y Carmen Miguel Vicente (Unidad para la Inclusión y la Diversidad. Universidad Complutense de Madrid)
19:30 h.	Mujeres y cáncer: Mil vidas en un pañuelo	Montserrat Chesa Carda (Estudiante. Universitat Jaume I)

Anexo 2

Comités del congreso

Directora del Congreso:

Pilar García Agustín. Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la UJI.

Secretaría Técnica:

Juan González – Badía Fraga. Director BF Consultores.

Laura Martínez Peris. Técnica de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI.

Comité organizador:

Olga Carbó Nadal. Coordinadora de la Unidad de Diversidad y Discapacidad de la USE (UJI).

Iván Barreda Tarrazona. Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo de la UJI.

María Isabel Beas Collado. Directora de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la UJI.

María Ripollés Meliá. Subdirectora de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI.

Comité Científico:

Isabel Martínez Lozano, Comisionada para Universidades, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE.

Sabina Lobato Lobato. Comisionada de Empleo y Formación. Fundación ONCE.

Pilar García Agustín. Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la UJI.

Iván Barreda Tarrazona. Director Académico de la Unidad de Apoyo Educativo de la UJI.

María Isabel Beas Collado. Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la UJI.

Olga Carbó Nadal. Coordinadora de la Unidad de Diversidad y Discapacidad de la USE (UJI).

María Ripollés Meliá. Subdirectora de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI.

Laura Martínez Peris. Técnica de la Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) de la UJI.

Miguel Ángel Fortea Bagán. Coordinador de la Unidad de Formación e Innovación Educativa de la USE (UJI).



CAMPUSHABITAT5U



crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Fundación
Vodafone
España

